



Ministério Ensino Superior,
Ciência e Cultura
(MESCC)

FDCH



FUNDO DE DESENVOLVIMENTO
DO CAPITAL HUMANO
(FDCH)

RESULTADO DO LEVANTAMENTO DE DADOS DOS **RECURSOS HUMANOS** EXISTENTES E PRINCIPAIS ÁREAS CHAVES DE FORMAÇÃO

MUNICÍPIO ERMERA

LD**RHE**

LEVANTAMENTO DADOS **RECURSOS HUMANOS**
EXISTENTES

RELATÓRIO DO LDRHE 2018

Resultado do Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes e Principais Áreas Chaves de Formação

Município de Ermera

Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH)

www.fdch.gov.tl

Conselho de Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano
Eis Edifício do MdF, Edifício nº 5, 1º Andar, Palácio do Governo, Dili, Timor-Leste
Email: info@fdch.gov.tl

Conteúdo

CONTEÚDO	1
LISTA DAS TABELAS	2
LISTA DAS FIGURAS	3
AGRADECIMENTO	4
MENSAGEM DO MINISTRO	6
MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH	9
SUMÁRIO EXECUTIVO	11
PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	20
1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	20
1.1. <i>Introdução Geral</i>	20
1.2. <i>Objetivos</i>	26
1.3. <i>Metodologia</i>	27
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	29
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE ERMERA	29
2.1. <i>Apresentação e Análise dos dados</i>	29
2.2. <i>Perfil dos Inquiridos</i>	29
2.3. <i>Deficiência</i>	30
2.4. <i>Nível de Educação</i>	32
2.5. <i>Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV</i>	48
2.6. <i>Ocupação Profissional - Setor Público</i>	52
2.7. <i>Nível de Educação dos Funcionários Contratados</i>	53
2.8. <i>Setor Não Público (Privado)</i>	54
2.9. <i>Áreas de preferência de trabalho</i>	58
2.10. <i>Setor de Atividade que pretende trabalhar</i>	59
2.11. <i>Grupo etário (idade) e pessoas a procura de emprego</i>	60
2.12. <i>Licenciados a procura de emprego “Desemprego”</i>	60
2.13. <i>Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos</i>	62
2.14. <i>Ano em que termina o curso</i>	65
2.15. <i>A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada</i>	68
2.16. <i>Instituição Fornecedora e Financiamento</i>	69
2.17. <i>Financiamento da Formação</i>	70
2.18. <i>Plano de formação pretendida para o futuro</i>	71
2.19. <i>Categoria e Grau Académico de Formação</i>	73
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO	76
3.1. <i>Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)</i>	76
3.2. <i>Principais Áreas Chaves de Formação</i>	82
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE	86
PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	90
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	90
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS	95
ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS	100

Lista das Tabelas

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DA EXISTÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 2. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR POSTO ADMINISTRATIVO	31
TABELA 4. DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E POR POSTO ADMINISTRATIVO.....	32
TABELA 5. DISTRIBUIÇÃO NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS INQUIRIDOS POR PROGRAMA DE ESTUDO E POR POSTO ADMINISTRATIVO.....	34
TABELA 6. NÚMERO E ÁREAS DE FORMAÇÃO DE CERTIFICADO I – IV POR POSTO ADMINISTRATIVO	48
TABELA 7. DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES E ANOS DE SERVIÇO	52
TABELA 8. GRAU E NÍVEL DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES INQUIRIDOS	53
TABELA 9. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR OCUPAÇÃO E ANOS DE SERVIÇO	53
TABELA 10. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO.	54
TABELA 11. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E NÍVEL DE ENSINO	58
TABELA 12. NÚMERO TOTAL DOS INQUIRIDOS DO MUNICÍPIO DE ERMERA A PROCURA DE EMPREGO E ONDE PRETENDE TRABALHAR, NO SETOR PÚBLICO OU PRIVADO	59
TABELA 13. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES ONDE OS INQUIRIDOS DESEJAM TRABALHAR	59
TABELA 14. FAIXA ETÁRIA DOS INQUIRIDOS A PROCURA DE EMPREGO	60
TABELA 15. NÚMERO E ÁREAS DE CONHECIMENTO DOS CURSOS DE ENSINO SUPERIOR A PROCURA DE EMPREGO E ONDE DESEJAM TRABALHAR.....	61
TABELA 16. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS NO ENSINO SUPERIOR	63
TABELA 17. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS E PREVISÃO DO ANO EM QUE IRÁ TERMINAR O CURSO.....	65
TABELA 18. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL REALIZADOS POR ÁREA DE FORMAÇÃO E DURAÇÃO DO CURSO....	68
TABELA 19. FORMAÇÃO DE LÍNGUA E A DURAÇÃO DO CURSO	69
TABELA 20. FINANCIADORES DAS FORMAÇÕES DE LÍNGUAS.....	70
TABELA 21. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	72
TABELA 22. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	73
TABELA 23. CATEGORIA DE FORMAÇÃO – ACADÉMICA OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL	74
TABELA 24. GRAUS ACADÉMICOS E ÁREAS DE ESTUDO QUE DESEJAM PROSSEGUIR.....	75
TABELA 25. DISTRIBUIÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO	82

Lista das Figuras

FIGURA 1. DISTRIBUIÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO	30
FIGURA 2. . PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ONGs) POR POSIÇÃO	55
FIGURA 3. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS POR POSIÇÃO	56
FIGURA 4. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES DOS EMPRESÁRIOS	57
FIGURA 5. INSTITUIÇÃO FORNECEDORA DA FORMAÇÃO DE LÍNGUAS.....	70
FIGURA 6. GRAUS DE ESTUDOS QUE DESEJAM PROSSEGUIR	74

AGRADECIMENTO

Antes de mais é necessário salientar que, graças à orientação política e visão do Conselho da Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (CA-FDCH) à equipa do Secretariado Técnico do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (ST-FDCH), foi produzido esta documentação do LDRHE (Levantamento de Dados referente aos Recursos Humanos Existentes em Timor Leste.

Através desta oportunidade quero agradecer :

- Ao VI Governo Constitucional na pessoa de SE o Ministro do Planeamento e Investimento Estratégico (MPIE) pela confiança que tem tido depositado à Equipa de FDCH na realização deste programa e poder concretizar a sua publicação neste VIII Governo Constitucional.
- Aos Administradores dos 12 Municípios incluindo o Presidente de RAEOA – Oecusse assim como os Diretores Municipais e Secretário Regional de RAEOA pela disponibilização de tempo e fornecimento de recursos necessários no acompanhamento de levantamento de dados e a participação ativa no processo de consulta sobre as potências Municipais e de RAEOA realizada no mês de Março a Abril de 2018.
- Aos Académicos de todas as Universidades pela contribuição e informação assim como às Escolas Secundárias Gerais e Escolas Técnicas Vocacionais em todo o Timor Leste.
- À camada juvenil, Organização de mulher e dos Deficientes, NG'os Nacionais, Empresas Nacionais e Estrangeiras incluindo cidadãos estrangeiros residentes em Timor-Leste pela contribuição e informações relevantes para a realização deste relatório.
- À Organização de Câmara do Comércio e Indústria (CCI), organizações e empresas do setor privado pela contribuição de ideias, dados e informação necessária para o mesmo fim.

- À todos os timorenses de Leste a Oeste pela contribuição e informações fornecidas através de respostas às perguntas feitas neste questionário.
- À Equipa do Secretariado da FDCH pelo esforço e excelente trabalho, mútua compreensão e boa coordenação desde o início do trabalho iniciado em Setembro 2016 até Abril 2018, a partir do desenho, compilação, análise e preparação do questionário escrito para a consultação com a Direção Geral de Estatística (DGE) do Ministério das Finanças e o trabalho em conjunto com o Ministério da Estatal (MAE) e equipa do Programa Nacional de Desenvolvimento do Suco (PNDS) para a realização do estudo em conjunto com os enumeradores recrutados em cada aldeia de todos os Sucos em Timor-Leste.
- Assim como à equipa da correção de dados, os quais dos 546,555 pessoas representada por 82,7% da população entrevistadas neste processo de recolha destes dados, que no final do processo só podiam ser utilizados 522,979 pessoas, os quais representam no total de 79% da população com a composição de 662,285 pessoas maiores de 17 anos de acordo com o resultado do Censo da População em 2015.
- Por último à equipa de tradutores que contribuíram com o tempo e a sabedoria de traduzir em três(3) línguas, de Tetum a Português e a Inglês, permitindo assim que todas as pessoas em Timor-Leste incluindo parceiros de desenvolvimento possam ter acesso e ler o actual documento do Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes (LDRHE).

Bem haja e Obrigado.

MENSAGEM DO MINISTRO



Agradeço a honra que me foi concedida para prestar mensagem neste relatório dedicado “Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes em Timor Leste”. É um trabalho fundamental onde fornece informações pertinentes para a formulação do Plano Nacional Estratégico para o Desenvolvimento de recursos humanos do País. Contribuirá para conhecer, compreender e reforçar a capacidade do Fundo do Desenvolvimento do Capital Humanos (FDCH) em termos de identificação das lacunas dos recursos humanos existentes e tentar colmatar os vazios através de uma maior consciência da orçamentação baseada das necessidades reais do País.

Atingir os objetivos e metas traçadas no Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional 2011-2030 requer um compromisso de todos. Requer formar parcerias, focar as áreas de maior necessidade, melhorando a eficácia das ações. Estou convencido que este relatório dará um contributo significativo para o nosso esforço de mobilizar recursos e encetar parcerias e a colaboração com todos os segmentos da sociedade de forma a atingir os objetivos traçados de forma eficiente e eficaz.

A atual conjuntura social e económica caracterizada pela crescente globalização e avanços tecnológicos requer uma sociedade composta por indivíduos competentes e qualificados capazes de responder às imprevisibilidades do mercado, características de contextos em constante mudança e inovação.

A pertinência deste relatório emerge da relevância atribuída à formação e desenvolvimento contínuo no atual contexto das instituições/organizações, das sociedades e de cada pessoa, individualmente considerada. É neste contexto que o FDCH desempenha um papel fulcral no Desenvolvimento de Recursos Humanos através de formação e capacitação que intenta contribuir para que as pessoas adquiram e melhorem sistematicamente as competências e os conhecimentos necessários para desempenharem as suas funções profissionais e,

consequentemente, que as sociedades e as instituições/organizações tirem maior proveito do seu capital humano. Nesta procura sistemática de otimizar a capacidade humana, a capacitação e a formação contínuo do capital humano emergem como estratégias diretamente relacionadas com a construção de técnicas e mão de obras qualificadas, continuamente ajustados às exigências dos contextos envolventes. O desenvolvimento de recursos humanos (DRH) é um processo intencional necessário para que as pessoas profissionalmente ativas ou que pretendam ingressar no mercado de trabalho acrescentem valor de forma crescentemente sustentável ao tecido sócio laboral, contribuindo para a prosperidade económica, social e institucional/organizacional do País.

Neste sentido, torna-se fundamental que quer as instituições públicas e privadas, as organizações laborais, quer o sistema económico e social dos municípios, criem estratégias de desenvolvimento de recursos humanos para que possam gerir a sua força de trabalho de forma organizada e alinhadas com as suas missões e objetivos.

Os dados apresentados no relatório apontam que algumas áreas de formação especializadas dos recursos humanos existentes permanecem limitadas, como agricultura, construção, hospitalidade e turismo, o setor privado, a educação e formação técnica e profissional (EFTP) e a educação de adultos, especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho.

A integração destes áreas prioritárias numa Estratégia Nacional de desenvolvimento de recursos humanos para Timor-Leste assegurará o desenvolvimento de respostas políticas apropriadas do Governo, os desejos da sociedade civil, os programas das instituições educativas, e as necessidades dos trabalhos de negócios e indústrias serão bem alinhadas e trabalhar em conjunto de forma coordenada para aumentar as capacidades de todos os recursos humanos.

Espera-se que este relatório passa a ser um instrumento que deve fazer parte do quotidiano de todos a aqueles que buscam contribuir para a formação e o aperfeiçoamento das diferentes categorias de pessoal necessárias, através da otimização de oportunidades dentro ou fora do país e promover a planificação dos

recursos humanos, designadamente em relação às necessidades dos Municípios e do País.

Finalmente, promover a equidade na atenção à formação de recursos humanos, reduzir as desigualdades de formação, ampliar a oferta de ações de formação garantindo a universalidade do acesso aos mais afetados de desigualdades sociais, de género, raça, etnias, geração, populações itinerantes e vulneráveis são os desafios postos para que o direito deixe de ser mais declarações e passe a integrar o quotidiano da vida dos timorenses.

Dili, Dezembro 2018



Longuinhos dos Santos, M.M.

Ministro Ensino Superior, Ciência e Cultura - MESCC

MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH



Com o intuito de ajudar o Governo na realização da política de Humano orientou ao Secretariado Técnico do FDCH em Maio 2017 desenvolvimento dos recursos humanos com base na evidência (*Evidence Based Policy*), o Conselho da Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital 6, para realizar um estudo profundo com o objetivo de identificar o número dos recursos humanos existentes em Timor-Leste.

Após uma preparação suficiente com orçamento adequado e equipa de trabalho formado, o Secretariado Técnico da FDCH coordenou imediatamente com a Direção Geral da Estatística do Ministério das Finanças e com a equipa de trabalho em conjunto do Ministério Estatal (MAE) e a equipa do Programa Nacional de Desenvolvimento do Suco (PNDS) na formação da equipa de enumeradores para cada aldeia com a composição de 5 pessoas no mínimo.

O processo da recolha de dados, atravessou vários desafios devido à área geográfica que devem ser ultrapassadas até as áreas remotas de todo o Timor. Residências distanciadas umas das outras atravessando montanhas e ribeiras de uma aldeia a outra. Assim como a dificuldade que a equipa tem enfrentado na recolha de dados, especialmente no tempo da chuva, o clima e outros desafios. Devido aos desafios mencionados, a equipa demorou uns meses para terminar e finalmente foi concluído no mês de Fevereiro a Março de 2017.

No mês de Abril de 2017, a equipa iniciou a correção de dados que levou 3 a 4 meses de tempo e concluiu no mês de Agosto até Setembro de 2017, depois foi feito a reconciliação de dados pelo Secretariado da FDCH em conjunto com a Direção Geral da Estatística do Ministério das Finanças.

Embora o Secretariado Técnico da FDCH tenha começado a analisar os dados e a elaborar o relatório, resultado deste levantamento, a FDCH viu que ainda necessitava de mais informações, fazendo consultas aos Municípios para saber melhor quais as potências existentes em cada Município incluindo RAEOA-Oecusse.

E quais as aspirações, ideias ou sugestões provenientes das organizações da Juventude, mulher, deficientes e das autoridades competentes apresentadas através de debates e discussões em todo o Timor. O Programa foi realizado no início do mês de Março a Abril de 2018, devido a questão do orçamento que só foi disponível no início do ano fiscal, assim como depois da coordenação entre equipa do ST-FDCH e PNDS e as autoridades municipais e RAEOA.

Finalmente o relatório foi elaborado em Tetum, língua oficial, e traduzido em Português como também em Inglês.

Por último esperemos que, os dados, informações e análises elaborados neste livro sejam úteis em comum, pois estas informações serão proveitosas para ajudar o governo, setor privado e todas as outras partes competentes como organizações públicas, privadas, civis, polícias e militares como também os parceiros de desenvolvimento internacionais que possam utilizar para um planeamento apropriado e implementação melhor em Timor Leste no atingimento do Plano Estratégico do Desenvolvimento Nacional de 2011-2030.

Os meus profundos agradecimentos pela atenção, colaboração e trabalho em equipa com o objetivo de desenvolver e reforçar os recursos humanos em Timor-Leste para o bem estar do povo e para a contribuição da estabilidade e prosperidade desta nobre nação.

Dili, Dezembro 2018



Isménio Martins da Silva
Secretário Executivo do FDCH – MESCC

SUMÁRIO EXECUTIVO

Justificação da importância do tema

Este relatório possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira baseada no levantamento de dados de recursos humanos existentes em cada Município realizado pelo Fundo do Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH) e a segunda a identificação dos recursos naturais e o potencial económico do Município, os programas prioritários relacionados ao seu potencial baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM) e os principais recursos humanos chaves que precisam de formação para o desenvolvimento dos programas prioritários.

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos do Município não é apenas de identificar o potencial natural e económico para o desenvolvimento e as áreas prioritárias de formação mas também ter um conhecimento prévio dos recursos humanos existentes e a segmentação de fundos adequados para as necessidades de desenvolvimento dos recursos humanos (DRH) identificadas, garantindo diferentes fases do PEM para serem implementadas com sucesso.

A formulação de uma estratégia de desenvolvimento de recursos humanos requer a compreensão integrada e multifacetada de uma complexidade de assuntos tais como a demografia da população principalmente os recursos humanos atuais do Município, o desenvolvimento humano e a força de trabalho no sector público e privado, o sistema de ensino vocacional/educação profissional e formação e o desenvolvimento de capacidades, assuntos atuais e futuros sobre o mercado de trabalho incluindo o empregador e necessidades de mercado e o sistema de ensino terciário (ensino superior) e sua capacidade para produzir recursos humanos qualificados a todos os níveis.

A falta de informações sobre políticas, planos, sistemas de informação e formação profissional, disponibilidade, composição, distribuição, densidade, fontes de financiamento, forças de mercado de trabalho e muitos outros aspetos relacionados com o desenvolvimento dos recursos humanos ligados com as potencialidades económicas e recursos naturais disponíveis do Município são escassos e, muitas vezes, estão dispersas através de muitas fontes.

A integração destes assuntos numa estratégia de desenvolvimento de recursos humanos para o Município assegurará o desenvolvimento de respostas políticas apropriadas do Governo local (Municipal), os desejos da sociedade civil, os programas das instituições educativas, e as necessidades dos negócios e indústrias serão bem alinhadas e trabalharão em conjunto de forma coordenada para aumentar as capacidades de todos os recursos humanos.

O facto dos assuntos acima mencionados não estarem suficientemente integrados num conjunto de programas de trabalho do desenvolvimento de recursos humanos e não existir um estudo compreensivo relativamente ao assunto, representa uma das razões para a realização deste trabalho.

Assim, este trabalho foi realizado com intuito de 1) identificar e analisar a situação dos recursos humanos atuais e sua distribuição nos postos administrativos, 2) identificar os recursos naturais e o potencial económico e os programas prioritários do Município baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM), 3) identificar os principais recursos humanos chaves que precisam de formação para o desenvolvimento dos programas prioritários e, 4) tentar também analisar e comparar a existência dos recursos humanos atuais e a necessidade de formação/treinamento exigido pelo Município baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Metodologia

A metodologia utilizada constitui no seguinte: **na primeira fase**, os dados foram recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior aos 17 anos através de um recenseamento da população residente no Município de Ermera com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016 e **na segunda fase**, foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizado no dia 16 de março de 2018 aos Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas, visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessários ao desenvolvimento dos recursos humanos do Município.

Síntese dos Resultados

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Ermera são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que tem o ensino pré - secundário e ensino básico e secundário completo.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pelo Município de Ermera. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que tinham participado num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como cursos de liderança, administração, finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos práticos não suportam a criação dos seus próprios empregos (autoemprego).

Agrava-se ainda mais com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas como Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Matemática e mais licenciados noutras áreas em menor número (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho dos licenciados é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Ermera tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto

verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação aos recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas também no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se num desafio. As ações de formação em línguas visam fornecer aos beneficiários fluência em línguas de referência e que lhes permitam maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir a formação em língua com as formações adicionais ao nível de pós graduações direcionadas as áreas técnicas especializadas prioritárias e estágios profissionais.

Outro desafio demonstrado no trabalho apresentado foi a existência dum grande número de funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixo. Isso possivelmente possa implicar a falta de produtividade e competitividade nas empresas/organizações. É evidente que com este baixíssimo nível de escolaridade o Município de Ermera não conseguirá vencer os graves problemas que enfrenta atualmente nem os desafios futuros.

O crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer de empregadores quer de trabalhadores. O setor privado contribui para o desenvolvimento económico gerando empregos e renda, bem como através de investimentos, novas tecnologias, transferência de conhecimento e aumento da produtividade. Isso foi verificado em alguns países da Ásia, onde grande parte do sucesso recente na redução da pobreza se deve ao crescimento económico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

Equipar os trabalhadores com certas habilidades permitirá que eles continuem a aproveitar as oportunidades de expansão no crescimento, num setor privado não-agrícola. Um diploma de ensino secundário ou superior é cada vez mais um indicador das oportunidades de emprego no setor privado urbano.

O Município de Ermera identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: engenharia eletrónica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e

serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade acadêmica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

Tendo por base os dados acima apresentados torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidades das pessoas como meio de render benefícios qualitativos e quantitativos.

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas como a educação e treinamento técnico e vocacional formal. Compreende capacidades adquiridas através de todos os níveis de educação e formação, ocorrendo em contextos formais, não formais e de formação profissional, que permite aos indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aperfeiçoar e adaptar ainda mais suas habilidades para atender às novas demandas e oportunidades na economia e no mercado de trabalho. O desenvolvimento de habilidades não deve ser caracterizado pela fonte de educação ou treinamento em si, mas, pelas capacidades que são adquiridas através deste processo.

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número elevado de pessoas com deficiência e muitas delas pararam no ensino básico e secundário, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício que recebem do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas nomeadamente desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma

qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

Os dados apontam ainda, a necessidade de reduzir/combater o analfabetismo através da criação de oportunidades e mobilização dos gestores do município para ampliar a oferta de alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso ou permanência no ensino básico, sobretudo os negociantes de pequenas e médias empresas e agricultores. A educação e a formação para o empreendedorismo também é fundamental para incentivar a criatividade e a realização de novas iniciativas económicas locais.

Deve ser intensificado o *reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização)*, como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

E finalmente, no âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de Municípios é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.

Conclusão e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, ao desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Ermera precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PDM e às cinco dimensões seguintes: **1) económica** (aumento da eficiência do sistema de produção), **2) social** (melhoria dos níveis de distribuição de renda da população), **3) ecológica** (preservação do meio ambiente), **4) espacial** (equilíbrio na distribuição e ocupação da população rural e urbana) e **5) cultural** (respeito aos modos de pensar e agir da sociedade, com enfoque na construção de uma consciência ambiental ligada ao consumo).

De acordo com os resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar o seguinte:

- a) A aposta na educação resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar os seguintes: focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades.
- b) Complementar na abertura de centros de formação resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar os seguintes: focando mais na abertura de centros de formação profissional normal.

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados e áreas de maior importância conforme os programas prioritários constatado na tabela 25.

A maioria dos inquiridos desejam trabalhar no setor não público (privado) do que no setor público. O desejo pelo setor privado foi um pouco maior entre os jovens com idade entre 17-36 anos e a preferência de trabalho é principalmente na área de agricultura, tarefas domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Matemática e mais licenciados noutras áreas em número menor (tabela 15).

Deve ser intensificado o reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização), como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Existe um número bastante elevado de pessoas com deficiência com idade produtiva a procura de emprego e com qualificações profissionais inadequadas ou seja conhecimentos profissionais práticos muito limitados. Recomenda-se a necessidade de desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, nomeadamente a formação gestual para aquelas pessoas com deficiência visual e auditivo, para que eles possam ter mais oportunidades na inserção no mercado de trabalho.

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PEDM, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
 - **A agricultura** é o coração da economia do município e crítica para o bem-estar do seu povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas em pequena escala, através de muitas rotas: treinamento e transferência de tecnologia; uma forte expansão do número e das habilidades dos extensionistas; através de uma melhor educação e formação para os membros das famílias rurais, incluindo as mulheres; e maior investimento em programas de educação profissional e terciária e centros de I & D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura no Município de Ermera.
 - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de consolidar as infraestruturas nomeadamente as estradas oferecendo assim a população da região beneficiada, melhores condições de transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápido e eficaz.
 - **O turismo** no Município de Ermera continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipa de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em I & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores quer trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP).** A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no município, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre educação académica e técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para as mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, talvez especialmente na agricultura, e em maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, pode contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.
- 5) No âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de municípios (descentralização) é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.
- 6) Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

1. Introdução, Objetivos e Metodologia

1.1. Introdução Geral

O Município de Ermera encontra-se localizado no centro oeste do país e situa-se $\pm 45 \text{ km}^2$ a ocidental da capital de Dili, é um dos dois municípios sem litoral em Timor-Leste, sendo o outro o Município de Aileu. Em Marobo, no Posto Administrativo de Atsabe, existem ainda os restos de um banho de águas termais do tempo colonial que é um lugar com potencial turístico. Partilha fronteira com o Município de Liquiça a norte, o Município de Díli a nordeste, o Município de Aileu a leste, o Município de Ainaro a sudeste e o Município de Bobonaro a oeste. Astronomicamente o Município de Ermera cruza a longitude $8^{\circ}.40 - 9^{\circ}$ e latitude $125^{\circ}.01 - 125^{\circ}.35$ e tem uma superfície de total de 770.83 km^2 .

Em 2017, a população foi estimada em 125.702 habitantes, sendo 63.557 de sexo masculino e 62.145 de sexo feminino, e de acordo com o recenseamento de 2015, o agregado familiar no município de Ermera é de 20.671 famílias.

A religião dominante no território do Município de Ermera é a religião Católica sendo as línguas mais faladas em vários idiomas onde 64% da população falam **mambae**, 20% falam **tétum**, 16% **kemak**.

Postos Administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Ermera está dividido em 5 Postos Administrativos, 52 Sucos e 276 aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

Área Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície Km ²	(%)
Atsabe	167.90	21.78
Ermera	93.68	12.15
Hatolia	274.42	35.6
Letefoho	129.09	16.75
Railaco	105.73	13.72
Total (km²)	770.83	100

Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias

Posto Administrativo Atsabe composto por 12 sucos e 59 aldeias.

Posto Administrativo Ermera composto por 10 sucos e 62 aldeias.

Posto Administrativo Hatolia composto por 13 sucos e 59 aldeias.

Posto Administrativo Letefoho composto por 8 sucos e 67 aldeias.

Posto Administrativo Railaco composto por 9 sucos e 29 aldeias.

Clima, Relevo e Hidrografia

A situação climática do Município de Ermera caracteriza-se essencialmente em duas estações principais, uma estação seca e uma estação chuvosa. A estação seca ocorre entre Abril a Setembro e a estação de chuva ocorre de Outubro a Março. Com base na classificação climática do clima de precipitação de “Schmidt e Ferguson” é de 114,25 por ano e no município de Ermera é classificado do tipo C e D e o clima de monções é influenciado do clima da Austrália continental. As temperaturas e a mudança climática no município de Ermera não são iguais dependendo da altitude de cada região e as temperaturas podem decorrer entre 24,5°C a 30,5°C.

Normalmente, em Dezembro a Janeiro e em Julho a Agosto é o tempo de vento, e na época da seca longa geralmente ocorre na região de Sare, o que afecta a diminuição do débito da água. Na época da chuva pode acontecer o deslizamento da terra ou erosão na área perto da ribeira. O clima nas montanhas geralmente é ensolarado, por vezes, na área de plantações de café robusta a temperatura é quente.

Potencialidades económicas e Recursos Naturais para o desenvolvimento do Município de Ermera

a) Agricultura

O desenvolvimento do setor da agricultura no Município de Ermera tem como objetivo garantir a segurança alimentar e aumentar a produção agrícola, reduzir a pobreza, transformar a agricultura tradicional a sistema moderno e promover a sustentabilidade agrícola para a industria.

Os dados mostram que 92% dos 13.389 agregados familiares da população do Município de Ermera vivem como agricultores com o trabalho efetivo de 3 (três) meses por ano e os restantes meses os agricultores cultivam vegetais, milho, batata

e arroz. Os principais produtos agrícolas são café, milho e mandioca além de outros rendimentos adicionais dos produtos de horticultura como vegetais e frutas.

O Município de Ermera tem uma área potencial destinada a agricultura com cerca de 74.600 hectares, podendo ser intensificado e diversificado para ampliar a produção alimentar no futuro através do aumento da área de cultivo e implementação do sistema de produção sustentável que promove o princípio de preservação ambiental e promover o cultivo orgânico.

b) Floresta

Em 2007, a área de plantação de café atingiu 27.821 hectares e atualmente aumentou para 30.740 hectares, seguida de “karet”, Caizu 80 hectares, baunilha 73 hectares e coco 12 hectares.

Em 1999, a área de café atingiu 30740 ha, mas em 2013 a área de terra diminuiu para 30.095 ha. Isso indica que a área de silvicultura de Ermera diminuiu. Assim, a produção de mel também diminuiu drasticamente.

O governo local, pretende aumentar as áreas florestais através da política de estabelecimento de um centro de criação de sementes permanente em algumas áreas, como por exemplo na Vila de Fatukero Railaco distrito em 2011 - 2017, e assim, as sementes dos editores permanentes enviados para algumas outras áreas em Ermera.

c) Pecuária

O Município de Ermera tem uma grande potencialidade de desenvolvimento na criação de vários tipos de animais, caracterizada pela exploração familiar e constitui um complemento importante para o rendimento dos agregados familiares nas áreas rurais. Os animais com maior potência de desenvolvimento são aves, suínos, vacas, búfalos, cabras, entre outros. Os suínos e gado têm maior quantidade de negócio no mercado de Ermera por serem utilizados nos eventos tradicionais locais. A atividade da criação de animais ainda é feita de forma tradicional, limitado apenas para o consumo interno e a produção para a atividade industrial é muito reduzida. Futuramente, o Município de Ermera pretende

desenvolver esta área através da melhoria da qualidade da produção, fornecer formação aos técnicos, promover a criação dos animais com uso de tecnologias e garantir a continuidade da produção do produto deste setor.

d) Pescas

O Município de Ermera está situado no centro da ilha de Timor Leste e sem litoral, por isso a atividade de aquicultura deve ser desenvolvida através da criação de peixes de água doce, principalmente como atividade ocasional ou mesmo complementar da agricultura e pecuária. Os postos administrativos de Hatolia, Gleno-Maudio, Letefoho e Railaco tem potencial para desenvolver a aquicultura.

A aquicultura é uma atividade que pode ser praticada de forma sustentável, com custo de investimento relativamente baixo e produtividade elevada, que apresenta capacidade de ampliar a produção Municipal e Nacional de alimentos de forma significativa contribuindo, assim, para a maior segurança alimentar no município. Por ser uma atividade de baixo custo de implementação e operacional, bem como de tecnologia acessível, a aquicultura apresenta-se como uma alternativa para a geração de emprego e renda de forma competitiva nos municípios mais próximos.

e) Agronegócio

O setor de agronegócio ainda não tem sido bem desenvolvido por parte do governo. Sendo assim, está a começar desenvolver a agro indústria para promover pequenas e médias empresas nas áreas rurais. O governo local irá estimular o desenvolvimento deste setor através de investimento em infraestruturas básicas e formação de técnicos.

O principal desafio que enfrenta o Município de Ermera é a falta de técnicos de agronegócio. Os técnicos na área de agronegócio é fundamental para aumentar a eficiência do mercado e industrial por meio de técnicas de gestão e de comercialização. Este profissional atua na execução de procedimentos para planear e auxiliar na organização e controle das atividades de gestão do negócio rural. Além disso, identificar os segmentos das cadeias produtivas do setor agropecuários - pescas - agrícolas e avaliar os custos de produção e aspetos

económicos para a comercialização de novos produtos e serviços, além de idealizar ações de mercado aplicadas ao agronegócio.

f) Turismo

O Município de Ermera tem enorme potência de desenvolvimento do setor de turismo como herança cultural, climas frescos e paisagens turísticas lindas nos Postos Administrativos de Atsabe e Letefoho que podem contribuir para o relaxamento e a descontração dos visitantes (turistas). Podemos visitar plantações de café e lagoa, animais e plantas que se encontram a volta da Lagoa Lih-Mo.

As modalidades essenciais do setor de turismo para o desenvolvimento económico no Município de Ermera abrangem o turismo ecológico, área turística “mota Bandeira”, Debu Lih-Mo, “*Bee Mutin*” Atsabe, *Be Manas*, *Be mean*, “*mota Mau-Oso*”, *Be Ali*, lagoa Lih-Mo e montanhas como Gurmreatete, Kristu Liruai Kailitelau e paisagens lindas que se encontram na área de Sablere Letefoho e Usluli.

A aposta no setor de turismo aumenta o número de empregos, pois, o turismo é composto de diversos setores, os quais possibilitam absorção de mão de obra qualificada, contribuindo desta maneira para melhor distribuição de renda da população local.

Neste sentido, o Município de Ermera tem que estabelecer o centro de informação de turismo, disponibilizar brochuras e mapear os locais turísticos e históricos para a publicidade com o intuito de atrair os visitantes ou turistas nacionais e estrangeiros.

Além disso, capacitar mais técnicos profissionais particularmente os jovens nas áreas de hotelaria, guia turístico e cursos de línguas nomeadamente língua estrangeira e historiadores para a posterior guiar os turistas.

Antecipando a implementação do processo de descentralização e de criação do município, foi identificado como sendo o principal desafio da economia: o aumento da competitividade da economia através da diversificação da economia; aposta nos pólos de desenvolvimento; investimento do capital humano, em infraestrutura e na pesquisa e inovação. Coloca-se ainda como desafio, a necessidade de desenvolver 4 pilares fundamentais, nomeadamente:

- 1) Desenvolvimento do capital humano (formação orientada para o mercado; instituição e expansão de um ensino profissionalizante e melhoria dos padrões de saúde e protecção social).
- 2) Desenvolvimento de infraestruturas de base produtiva (investimento e ordenamento de infraestruturas: parques industriais; ZEE, aquaparcos; centrais térmicas; estradas, portos; definição de zonas habitacionais e reservas do Estado).
- 3) Investigação, inovação, e desenvolvimento tecnológico (criação de centros especializados de pesquisa e desenvolvimento (P&D) nas seguintes áreas: agricultura, pecuária e pesca; energia; recursos minerais; gestão de recursos hídricos e tecnologia de informação e comunicação (TICs).
- 4) Articulação, e coordenação institucional (aprimoramento das instituições públicas, melhoria da coordenação e articulação intersectorial, reforma da legislação e criação de instituições que sirva a estratégia de industrialização – ex. Banco de Desenvolvimento).

Para materializar os desafios inerentes as áreas prioritárias de desenvolvimento económico, identificamos dois instrumentos principais: (1) desenvolvimento do sector privado, em que se coloca ênfase na mobilização de recursos para investimento no desenvolvimento das pequenas e médias empresas; e (2) mecanismos para o financiamento do investimento público. Para o desenvolvimento do Sector Privado são considerados factores cruciais a criação de um ambiente de negócios favorável ao sector privado municipal e a mobilização de recursos para investimento privado. É essencial desenvolver instrumentos financeiros que melhorem as condições de financiamento e facilitem o acesso ao financiamento do sector privado municipal.

Nesse âmbito, o desenvolvimento de recursos humanos nas instituições do setor público e privado é indispensável em economias cada vez mais baseadas no conhecimento e globalizadas do mundo (Analoui, 2007).

É imperativo construir capacidades locais dos postos administrativos como a vanguarda da agenda de desenvolvimento estratégico municipal. A falta de competências necessárias e de instituições públicas e privadas bem geridas para o

crescimento sustentável a longo prazo é prioridade a ser incluída em todas as atividades de desenvolvimento em Ermera, devido às suas implicações para melhorar a governação e a gestão do desenvolvimento.

Atendendo a importância de recursos humanos como motor do desenvolvimento económico torna-se fundamental e estratégico identificar áreas prioritárias de formação e número de pessoas no sector público e privado. Neste sentido é necessário fazer um levantamento de dados de recursos humanos existentes ao nível municipal.

A chave para o desenvolvimento eficaz dos recursos humanos não apenas identificar as áreas prioritárias de formação mas também o conhecimento prévio dos recursos humanos existentes e a segmentação de fundos adequados para as necessidades de DRH identificadas, garantindo diferentes fases do plano estratégico de desenvolvimento para serem implementadas com sucesso no futuro. O facto de **não existir ainda um inquérito (censo) de Recursos Humanos existentes no Município de Ermera**, representa uma das razões para este trabalho.

1.2. Objetivos

O objetivo geral deste estudo é identificar e analisar a situação dos recursos humanos atual e sua distribuição em todo o território. Para possibilitar a sua concretização foram estipulados alguns objetivos específicos.

1. descrever a situação atual dos recursos humanos do município e cada posto administrativo;
2. informar o número de graduados / licenciados que procuram trabalho ou desempregados;
3. promover o planeamento de recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito às necessidades do município;
4. contribuir para o treinamento e melhoria de diferentes categorias de pessoal, através da otimização de oportunidades dentro e fora do país; e
5. reforçar a cooperação entre o setor público e privado e as associações profissionais.

6. promover uma alocação de financiamento eficiente do FDCH para programas de desenvolvimento de recursos humanos em áreas prioritárias nos próximos anos;
7. identificar ocupações estratégicas e áreas estratégicas para a formação; e
8. identificar potencialidades económicas, recursos naturais e programas prioritárias relacionadas.

Assim, através da concretização dos objetivos, pretende-se obter de resultados pertinentes que redundem no fortalecimento e esclarecimento da questão em estudo.

1.3. Metodologia

A metodologia de investigação que sustenta o tema desenvolveu-se basicamente a partir de uma análise compreensiva de dados primários, e foi centrada essencialmente em dois vetores da abordagem metodológica quantitativa e qualitativa. A primeira, os dados foram recolhidas aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através de censo da população residente no Município de Ermera com o preenchimento de um questionário, realizado entre 5 de setembro a 5 de novembro de 2016, e a segunda foi feita através de “*Focus Group Discussion*” (FGD) realizada no dia 16 de Março de 2018.

O censo populacional constitui a única fonte de informação sobre a situação de vida da população nos postos administrativos e aldeias. O censo produz informação imprescindível para a definição de políticas públicas do estado no nível de postos administrativos e para a tomada de decisão em relação ao investimento, sejam eles provenientes da iniciativa privada ou qualquer nível de governo.

Os dados nos questionários recolhidos foram complementados com o método de FGD com perguntas de discussão (anexo 1) baseadas nos 4 pilares de desenvolvimento conforme o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional (PEDN 2011-2030) a Administrador do Município, Administradores dos Postos Administrativos, Diretores e ainda com a participação de outras entidades distintas (lista dos participantes em anexo 2), visando aferir o rigor da informação dada mas também a pertinência dos programas identificados como necessárias ao desenvolvimento de recursos humanos do município.

Para simplificar a análise, realizou-se também a recolha de dados secundários complementares para o estudo. A fonte documental foi feita através da revisão de vários documentos relacionados ao desenvolvimento de recursos humanos e a descentralização. Os dados primários coletados com base nos instrumentos respondidos pelos respondentes foram tabulados e analisados estatisticamente, assim como os dados secundários coletados a partir da análise da documentação. Os dados foram tratados com softwares CS-Pro especializados para esta área.

PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS

Esta parte do relatório, pretende analisar os resultados da pesquisa do FDCH e outros dados relevantes e elaborar suas implicações para o desenvolvimento da estratégia de recursos humanos do Município de Ermera, prossegue em quatro seções.

A **Secção 1** baseia-se principalmente na pesquisa do FDCH para analisar a situação atual do capital humano do Município de Ermera, em várias dimensões, como base para o desenvolvimento de uma estratégia de recursos humanos.

A **Secção 2** começa a partir dos quatro pilares do plano estratégico de desenvolvimento do município, descrever os programas prioridades e as principais áreas de formação.

A **Secção 3**, faz uma breve discussão e análise dos dados aqui apresentados.

A **Secção 4**, fornece conclusões e recomendações.

2. Compreender o capital humano do Município de Ermera

2.1. Apresentação e Análise dos dados

Esta seção apresenta uma breve revisão dos dados sobre o nível de recursos humanos existentes do Município de Ermera e sua distribuição nos postos administrativos, além de fornecer uma base para as decisões da estratégia de recursos humanos. A principal fonte de informação aqui apresentada é os resultados da pesquisa do FDCH e dados estatísticos da Direção Geral de Estatística (DGE).

2.2. Perfil dos Inquiridos

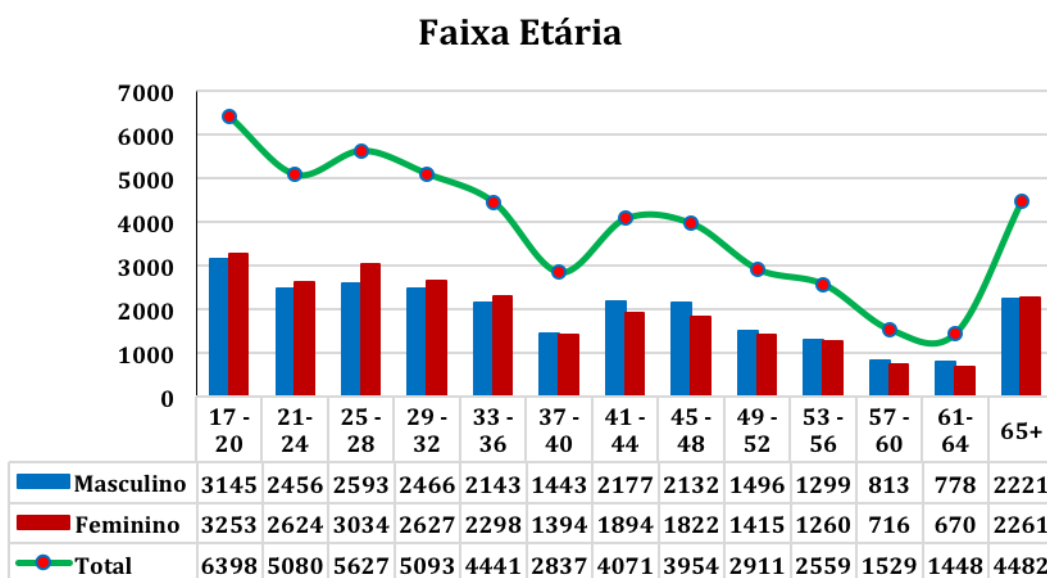
A primeira parte do instrumento de recolha traçou o perfil dos inquiridos e, como se demonstra, a seguir, os resultados foram representados em gráficos percentuais.

Paralelamente à apresentação gráfica destes resultados faz-se uma análise dos dados obtidos, visando atingir os objetivos já elencados inicialmente.

A pesquisa envolveu 50.430 inquiridos, dos quais 49,9% são do sexo masculino e 50,1% do sexo feminino. Os demais aspectos do perfil estão dispostos nos gráficos abaixo.

A maioria tem idade situada na faixa etária dos 17 aos 44 anos em ambos os sexos, representando 66,5%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 24,6% dos pesquisados e 10,9% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número na faixa etária entre 17 – 36 anos e a predominância do sexo masculino é nos indivíduos com idade entre 37 – 64 anos exceto na idade acima de 65 anos (Figura 1).

Figura 1. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo



2.3. Deficiência

A tabela 1 apresenta a distribuição da existência de pessoas com deficiência no Município de Ermera. Foi registrado um total de 1.077 inquiridos deficientes corresponde a 2,1 % do total dos respondentes distribuídos por 5 postos administrativos (tabela 1)

Tabela 1. Distribuição da existência de pessoas com deficiência por posto administrativo

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Atsabe	194	9429	9623
Ermera	218	13204	13422
Hatulia	448	13845	14293
Letefoho	105	7783	7888
Railaco	112	5092	5204
ERMERA	1077	49353	50430
Percentagem (%)	2,1	97,9	100,0

O maior número de pessoas com deficiência foi registrado no Posto Administrativo de Hatulia e Ermera enquanto nos Postos Administrativos de Atsabe, Letefoho e Railaco os números são semelhantes sem diferenças significativas (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Atsabe	194	18
Ermera	218	20
Hatulia	448	42
Letefoho	105	10
Railaco	112	10
Total	1077	100

Das 1077 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (48,5%) e à visão/olhos (23,7%), deficiência auditiva (11,9%), deficiência psicossocial/mental (14,2%) e cognitiva (1,7%) (Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição de pessoas com deficiência por tipo de deficiência e por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo/Mudo	Psicossocial / Mental	Cognitiva / intelectual	
Atsabe	76	34	26	50	8	194
Ermera	110	68	23	18	1	220
Hatulia	249	94	41	59	6	449
Letefoho	43	22	27	13	1	106
Railaco	47	38	12	14	2	113
Total ERMERA	525	256	129	154	18	1082
Percentagem (%)	48,5	23,7	11,9	14,2	1,7	100,0

2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupa 59,3% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representa 22,8% e o ensino secundário ocupa 15,1%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 0,3% e 0,3%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 2,1% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 1083 (2,1%) dos inquiridos, 74% tem o curso de licenciatura seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 21,1% e Diploma II (2,1%). Outros níveis académicos tem uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

Tabela 4. Distribuição por níveis de educação e por Posto Administrativo

Grau de Instrução/Nível de Educação	ERMERA	Atsabe	Ermera	Hatulia	Letefoho	Railaco
Não sabe ler/escrever	27029	6770	5301	8710	4370	1878
Não lê/sabe escrever (não terminou primária)	2897	388	842	1234	240	193
Sub Total	29926	7158	6143	9944	4610	2071
Primária	4774	502	1521	1443	815	493
Pré-secundário	6736	715	2811	1480	792	938
Secundário	7621	842	2838	1342	1298	1301
Escola Secundária Técnico Profissional	141	47	19	41	19	15
Outros	61	10	2	39	1	9
Sub Total	19333	2116	7191	4345	2925	2756
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	69	11	8	37	1	12
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	7	-	3	3	-	1
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	12	2	3	3	3	1
Sub Total	88	13	14	43	4	14
DI	12	4	8	0	0	0
DII	23	1	13	2	3	4
DIII/Bacharelato	229	38	106	26	30	29
DIV	2	-	2	-	-	-
Licenciatura (S1)	801	65	367	113	120	136
Mestrado (S2)	16	-	9	-	3	4
Doutoramento (S3)	-	-	-	-	-	-
Sub Total	1083	108	505	141	156	173
Total	50430	9395	13853	14473	7695	5014

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 1083 que possuem o grau superior apenas 509 (47%) que responderam esta questão. Os detalhes dos dados podem ser vistos na tabela 5, a seguir.

Tabela 5. Distribuição nível de educação dos inquiridos por programa de estudo e por Posto administrativo

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Total	6	6	97	1	390	9	-	509	328	181
Direito	-	-	-	-	50	1	-	51	33	18
Educação	-	2	5	-	20	1	-	28	16	12
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	2	1	22	-	-	25	11	14
Gestão	1	-	7	-	14	2	-	24	18	6
Contabilidade	-	-	2	-	20	-	-	22	13	9
Engenharia Civil - Construção Civil	1	-	2	-	18	-	-	21	16	5
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	15	-	-	17	10	7
Matemática	-	-	2	-	14	-	-	16	10	6
Língua portuguesa	-	1	13	-	1	-	-	15	10	5
Biologia de ensino	-	-	3	-	12	-	-	15	9	6
Economia	-	-	1	-	10	-	-	11	5	6
Saúde pública	2	-	3	-	6	-	-	11	4	7
Matemática de ensino	-	-	3	-	8	-	-	11	8	3
Engenharia de minas	-	-	2	-	7	-	-	9	9	-
Agronomia	-	-	2	-	7	-	-	9	6	3
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	9	-	-	9	5	4
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	3	-	5	-	-	8	6	2
Enfermagem	-	-	4	-	4	-	-	8	4	4
Aquicultura	-	-	1	-	7	-	-	8	8	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	7	-	-	7	4	3
Administração pública	-	-	-	-	6	1	-	7	5	2
Parteira	-	-	2	-	4	-	-	6	-	6

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Educação especial	-	-	5	-	1	-	-	6	5	1
Ciência Política	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Farmácia	-	-	3	-	2	-	-	5	1	4
Gestão florestal	-	-	1	-	3	1	-	5	5	-
Produção Pecuária	-	1	-	-	4	-	-	5	4	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Física de Ensino	-	1	1	-	3	-	-	5	-	5
Química de ensino	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Políticas públicas	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Agro-negócio	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Administração de Empresas	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
Sociologia da Educação	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Ciências governamentais	-	-	-	-	3	1	-	4	3	1
Biologia geral / ambiental	-	1	1	-	1	-	-	3	2	1
Filosofia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Sociologia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Língua Inglesa	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Geologia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Climatologia Geológica	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	2	-	1	-	-	3	1	2
Direito Público	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Planeamento e Política do	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Governo										
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Teologia Moral	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	3	-	-	3	-	3
Ecologia ambiental	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Análise Clínica	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia social agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Gestão	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Psicologia	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Ciência da Computação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenharia de pesca	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Filosofia da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Teologia pastoral	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Catequese	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Política educacional	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Formação de professores	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Antropologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Arqueologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Estudo de gênero	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua indonésia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Geodesia	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Biologia vegetal	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia Sanitária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Nutrição	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Odontologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Saúde Ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Agrometeorologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Silvicultura	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Genética e Melhoria de Animais Domésticos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Economia da educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão de Computadores	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Outras	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
Atsabe										
Total	2	1	20	-	30	-	-	53	34	19
Engenharia Civil - Construção Civil	1	-	-	-	3	-	-	4	3	1
Educação	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Educação especial	-	-	4	-	-	-	-	4	4	-
Gestão	-	-	2	-	1	-	-	3	-	3
Biologia de ensino	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Matemática	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Biologia geral / ambiental	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-
Ciência Política	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua Portuguesa	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Enfermagem	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Administração de Empresas	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Ecologia ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Direito	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Parteira	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Aquicultura	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Turismo e Hotelaria	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gerenciamento de Computadores	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Ensino de matemática	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia Moral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Treinamento de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ermera										
Total	4	2	50	1	171	5	-	233	148	85
Direito	-	-	-	-	26	1	-	27	17	10
Educação	-	-	3	-	10	1	-	14	6	8
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	2	-	11	-	-	13	9	4
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	2	1	8	-	-	11	4	7
Gestão	1	-	4	-	5	1	-	11	10	1
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	2	-	8	-	-	10	6	4
Contabilidade	-	-	1	-	7	-	-	8	4	4

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Economia	-	-	1	-	6	-	-	7	5	2
Língua portuguesa	-	1	6	-	-	-	-	7	4	3
Engenharia de minas	-	-	2	-	4	-	-	6	6	-
Biologia de Ensino	-	-	1	-	5	-	-	6	2	4
Agronomia	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Saúde pública	2	-	2	-	1	-	-	5	1	4
Matemática	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Enfermagem	-	-	1	-	3	-	-	4	1	3
Aquicultura	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Políticas públicas	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Parteira	-	-	1	-	2	-	-	3	-	3
Agro-negócio	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Administração pública	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Ensino de matemática	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Ciências governamentais	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Analista de negócios	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia social agrícola	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Sociologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Geologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Climatologia e Geológica	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Gestão florestal	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia de processamento de produtos agrícolas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenharia de pesca	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Administração de Empresas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física de Ensino	-	1	1	-	-	-	-	2	-	2
Filosofia da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Catequese	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Política educacional	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
Biologia geral / ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Arqueologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Estudo de gênero	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Carreira religiosa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Geodesia	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Biologia vegetal	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Agrometeorologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Silvicultura	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Produção Pecuária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da educação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação especial	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Hatulia										
Total	-	-	11	-	50	-	-	61	44	17
Direito	-	-	-	-	7	-	-	7	6	1
Educação	-	-	1	-	4	-	-	5	5	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Contabilidade	-	-	-	-	5	-	-	5	2	3
Saúde pública	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Matemática	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Língua portuguesa	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Gestão	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Biologia de Ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Matemática de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Sociologia da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Formação de professor	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Agronomia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Antropologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Nutrição	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Parteira	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Genética e Melhoria de Animais Domésticos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Administração pública	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Teologia pastoral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicologia Educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Educação especial	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Letefoho										
Total	-	1	7	-	62	1	-	71	46	25

FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO (FDCH)

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Matemática	-	-	-	-	7	-	-	7	4	3
Direito	-	-	-	-	6	-	-	6	2	4
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	5	-	-	5	2	3
Direito Público	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Contabilidade	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Biologia de Ensino	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Matemática de Ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Economia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Educação	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Enfermagem	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Farmácia	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Produção Pecuária	-	1	-	-	1	-	-	2	2	-
Aquicultura	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Gestão	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Química de ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Sociologia da Educação	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Teologia Moral	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Língua portuguesa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
língua Inglesa	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Políticas públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia pastoral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicologia Educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Outras	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Railaco										
Total	-	2	9	-	77	3	-	91	56	35
Direito	-	-	-	-	10	-	-	10	7	3
Gestão	-	-	-	-	5	1	-	6	5	1
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Contabilidade	-	-	1	-	4	-	-	5	4	1
Agronomia	-	-	1	-	2	-	-	3	1	2
Educação	-	2	-	-	1	-	-	3	2	1
Língua portuguesa	-	-	2	-	1	-	-	3	1	2
Gestão florestal	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Administração pública	-	-	-	-	2	1	-	3	3	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Física de Ensino	-	-	-	-	3	-	-	3	-	3

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Economia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Ciência Política	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Produção Pecuária	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Matemática de Ensino	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Matemática	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ecologia ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Sociologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Língua indonésia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Climatologia e Geológica	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia Sanitária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Odontologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Parteira	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1

Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
	Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Saúde Ambiental	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Biologia de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciências governamentais	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 50.430 inquiridos que participaram neste pesquisa, cerca de 1,6% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que o fizeram os cursos de certificados, 44,8% concluiu o curso Cert I, 27,6% cert II, 11,6% cert III e 16,1% cert IV (Tabela 6). As áreas predominantes da formação do Cert I – Cert IV são Curso de Língua portuguesa, Língua inglesa e Computador. Outras áreas de formação representam muito pouco. Os dados mostram ainda a carência até mesmo a inexistência de qualificações em algumas áreas, o que exige maior atenção e investimento (Tabela 6). No entanto o investimento de formação de recursos humanos deve-se alinhar com a necessidade local. Os detalhes dados de formação de Certificado I – Certificado IV podem ver na tabela 6.

Tabela 6. Número e áreas de formação de Certificado I – IV por Posto Administrativo

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
ERMERA						
Total	820	367	226	95	132	Fisioterapia / Massagem
Curso de Língua inglesa	150	62	52	19	17	Produção solar
Curso de Língua portuguesa	147	45	42	23	37	Produção de café
Computador	142	74	40	6	22	Comunicação social ao estudo do setor público;
Curso de agricultura / horticultura	25	11	7	4	3	Canalização
Informação tecnológica	21	12	3	2	4	Gestão para Polícia
Administração geral para o escritório	20	8	5	5	2	(Diploma) em Formação e Avaliação
Carpintaria	15	9	6	-	-	Estilista de cabelo / Cabeleireiro
Hospitalidade (Geral)	17	7	6	2	2	Curso de estética (Manicura e Pedicure)
Administração Geral do Escritório	9	4	1	2	2	Curso de piano e música
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	7	3	1	-	3	
Alfaiate / Costureira	6	3	2	1	-	
Melhorar negócios	5	5	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	5	2	2	1	-	
Construção (Geral)	4	-	2	-	2	
Construção de Negócios (Geral)	3	2	-	1	-	
Guia Turístico e Turístico	3	2	-	-	1	
Fotógrafo	3	3	-	-	-	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Formação e avaliação	3	2	-	-	1	
Hospitalidade (produção de alimentos)	2	2	-	-	-	
Pedreiro	2	1	-	1	-	
Eletricidade	2	-	2	-	-	
Automotivo e Manutenção.	3	2	-	1	-	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	2	2	-	-	-	
Curso Agropecuária	2	1	1	-	-	
Abastecimento de água rural	1	1	-	-	-	
Formação aos Contratores	1	1	-	-	-	
Máquina pequena	1	1	-	-	-	
Investigação policial.	1	1	-	-	-	
Cozinheiro	1	-	1	-	-	
Curso de pesca	1	1	-	-	-	
Outras	216	100	53	27	36	
Atsabe						
Total	57	19	19	11	8	
Computador	14	3	5	1	5	
Curso de Língua portuguesa	14	5	3	6	-	
Curso de Língua inglesa	10	4	4	1	1	
Curso de agricultura / horticultura	3	1	1	1	-	
Administração geral para o escritório	2	-	-	1	1	
Hospitalidade (Geral)	1	-	1	-	-	
Administração Geral do Escritório	1	-	-	-	1	
Formação e avaliação	1	1	-	-	-	
Outras	11	5	5	1	-	
Ermera						
Total	146	67	41	13	25	
Curso de Língua portuguesa	25	6	7	5	7	
Curso de Língua inglesa	20	11	4	2	3	
Computador	18	10	7	-	1	
Administração geral para o escritório	6	5	-	-	1	
Informação tecnológica	4	4	-	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	3	-	1	-	2	
Carpintaria	3	3	-	-	-	
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	-	1	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Construção (Geral)	2	-	1	-	1	
Alfaiate / Costureira	2	1	-	1	-	
Curso de agricultura / horticultura	2	1	1	-	-	
Melhorar negócios	1	1	-	-	-	
Máquina pequena	1	1	-	-	-	
Guia Turístico e Turístico	1	1	-	-	-	
Administração Geral do Escritório	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	-	-	1	-	
Eletricidade	1	-	1	-	-	
Curso de pesca	1	1	-	-	-	
Outras	52	20	19	4	9	
Hatulia						
Total	78	49	16	3	10	
Curso de Língua portuguesa	16	8	2	1	5	
Curso de Língua inglesa	12	8	3	1	-	
Computador	11	7	2	-	2	
Curso de agricultura / horticultura	3	3	-	-	-	
Administração geral para o escritório	1	-	1	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	1	-	-	-	
Informação tecnológica	1	-	1	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	1	-	-	-	
Fotógrafo	1	1	-	-	-	
Outras	30	19	7	1	3	
Letefoho						
Total	141	41	40	22	38	
Curso de Língua portuguesa	34	4	12	6	12	
Curso de Língua inglesa	27	8	11	5	3	
Computador	23	8	8	-	7	
Curso de agricultura / horticultura	5	1	3	-	1	
Hospitalidade (Geral)	3	-	1	2	-	
Formação e avaliação	2	1	-	-	1	
Informação tecnológica	1	-	-	1	-	
Pedreiro	1	-	-	1	-	
Guia Turístico e Turístico	1	-	-	-	1	
Administração Geral do	1	-	-	1	-	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Escritório						
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	1	1	-	-	-	
Soldagem/Soldadura	1	-	1	-	-	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	1	1	-	-	-	
Outras	40	17	4	6	13	
Railaco						
Total	398	191	110	46	51	
Curso de Língua inglesa	81	31	30	10	10	
Computador	76	46	18	5	7	
Curso de Língua portuguesa	58	22	18	5	13	
Informação tecnológica	15	8	2	1	4	
Carpintaria	12	6	6	-	-	
Curso de agricultura / horticultura	12	5	2	3	2	
Administração geral para o escritório	11	3	4	4	-	
Hospitalidade (Geral)	11	6	4	-	1	
Administração Geral do Escritório	6	3	1	1	1	
Melhorar negócios	4	4	-	-	-	
Alfaiate / Costureira	4	2	2	-	-	
Automotivo e Manutenção.	3	1	-	1	-	
Construção de Negócios (Geral)	2	1	-	1	-	
Hospitalidade (produção de alimentos)	2	2	-	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	2	1	-	-	1	
Construção (Geral)	2	-	1	-	1	
Soldagem/Soldadura	2	1	1	-	-	
Fotógrafo	2	2	-	-	-	
Curso Agropecuária	2	1	1	-	-	
Abastecimento de água rural	1	1	-	-	-	
Formação aos Contratores	1	1	-	-	-	
Pedreiro	1	1	-	-	-	
Guia Turístico e Turístico	1	1	-	-	-	
Eletricidade	1	-	1	-	-	
Investigação policial.	1	1	-	-	-	
Cozinheiro	1	-	1	-	-	
Pintor de artes, pinturas, tatuagens	1	1	-	-	-	
Outras	83	39	18	15	11	

2.6. Ocupação Profissional - Setor Público

2.6.1. Funcionários Públicos Permanentes

A tabela 7 mostra que os funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 85% dos cargos. 33,0% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 33,6% mais de 15 anos, 14,8% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde 18,6%. Quanto aos funcionários em geral, os dados indicam que a maioria mantiveram os seus serviços entre 1-5 anos e 6-10 anos.

Tabela 7. Distribuição da ocupação dos funcionários permanentes e anos de serviço

Ocupação	<1 Ano	1-5 Anos	6 - 10 Anos	11-15 Anos	>15 Anos	Total	Percentagem (%)
Professores	18	77	169	76	172	512	53,50
Funcionários	12	108	79	58	44	301	31,45
Medico/Medico Especialista	3	34	4	5	9	55	5,75
Chefe Departamento	1	5	2	10	9	27	2,82
Diretor Geral	2	3	2	3	8	18	1,88
Diretor Nacional	2	1	1	3	1	8	0,84
Defensor/Juiz	1	1	1	-	1	4	0,42
Outros	2	15	6	3	6	32	3,34
Total	41	244	264	158	250	957	100,00
Percentagem (%)	4,3	25,5	27,6	16,5	26,1	100,0	

Quanto ao grau/nível dos inquiridos, a maioria estão nas posições entre o grau F (nível 1, & 2) - grau C/nível 5, em conjunto corresponde a 95%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 1,98% e os com regime especial 3,12% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / nível 7	4	0,42
Grau B / nível 6	15	1,56
Grau C / nível 5	97	10,07
Grau D / nível 4	187	19,42
Grau E / nível 3	446	46,31
Grau F / nível 1, 2	184	19,11
Regime Especial	30	3,12
Total	963	100,00

2.6.2. Funcionários Públicos Temporários

A tabela 9 mostra os funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço. O padrão ocupacional é semelhante ao pessoal permanente com o domínio dos professores e dos funcionários. Os professores e os funcionários são os que têm um número elevado de contratados. Ambos representam 82,4% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados apenas 0,5%. Quanto o padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que sustentaram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 86,4% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos (6,1%).

Tabela 9. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço

Ano de trabalho	Funcionários	Técnico especializado	Professores	Outros	Total	Percentagem (%)
<1 Ano	12	-	15	3	30	7,6
1-5 Anos	59	1	100	19	179	45,2
6 - 10 Anos	42	1	97	23	163	41,2
11-15 Anos	12	-	6	2	20	5,1
>15 Anos	2	-	1	1	4	1,0
Total	127	2	219	48	396	100,0
Percentagem (%)	32,1	0,5	55,3	12,1	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 70% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário, licenciatura com uma percentagem de 14,3% e Pré secundário

5,7%. Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 4% (Tabela 10).

Tabela 10. Distribuição dos funcionários temporários do setor público por níveis de educação.

Nível educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primário	20	3,9
Pré-secundário	29	5,7
Secundário	357	70,1
Escola Secundária Técnico Profissional	5	1,0
Outros	-	0,0
Diploma I	2	0,4
Diploma II	1	0,2
Diploma III / Bacharelato	20	3,9
Diploma IV	-	0,0
Licenciatura	73	14,3
Mestrado	2	0,4
Doutoramento	-	0,0
Total	509	100,0

2.8. Setor Não Público (Privado)

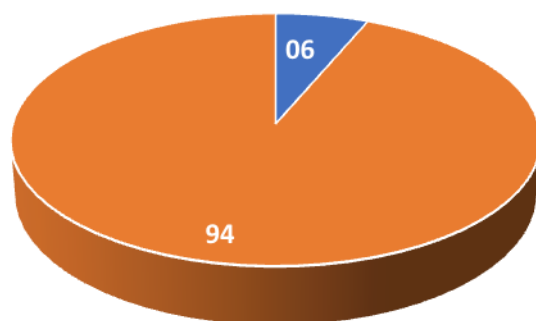
O setor não público no Município de Ermera persiste pequeno em comparação com o setor público. Isto apesar do crescimento do setor não público ser um dos principais objetivos do governo e a maioria dos que atualmente não trabalham ter expressado interesse em trabalhar no setor não público. No entanto, apesar do desejo de trabalhar no setor não público, grande parte desse trabalho requer boas qualificações educacionais. O resultado deste trabalho fornece várias provas relevantes.

2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas

A Figura 1 mostra os dados do pessoal que trabalham nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 47 respondentes, 6,4% ocupam cargos como Diretor/Vice diretores das organizações e maior percentagem 93,6% são funcionários.

Figura 2. . Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição

Organização Não Governamental (%)

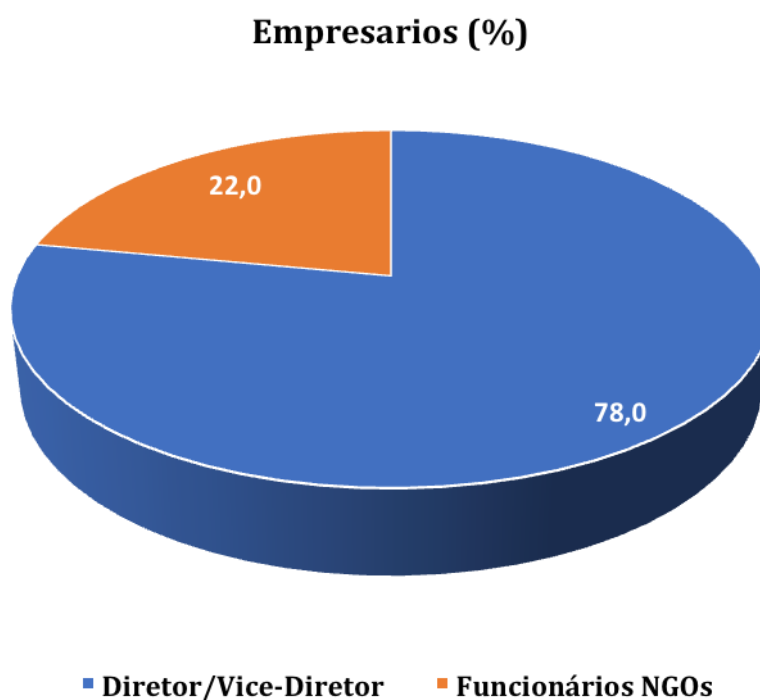


■ Diretor/Vice-Diretores ■ Funcionários NGOs

2.8.2. Empresários

Os empresários desempenham um papel importante através dos seus investimentos, aumentando a prosperidade da população no Município. Assim, os cidadãos têm a oportunidade de ter um emprego através do investimento, serviços e aumento do comércio, além do município crescer economicamente. Neste sentido, é fundamental compreender os recursos humanos envolvidos neste processo e tentar capacitá-los de forma eficiente e eficaz. A Figura 3, mostra a distribuição do pessoal envolvido na empresa por nível de escolaridade e por posição em que atualmente assume. 78% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 22% assume função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

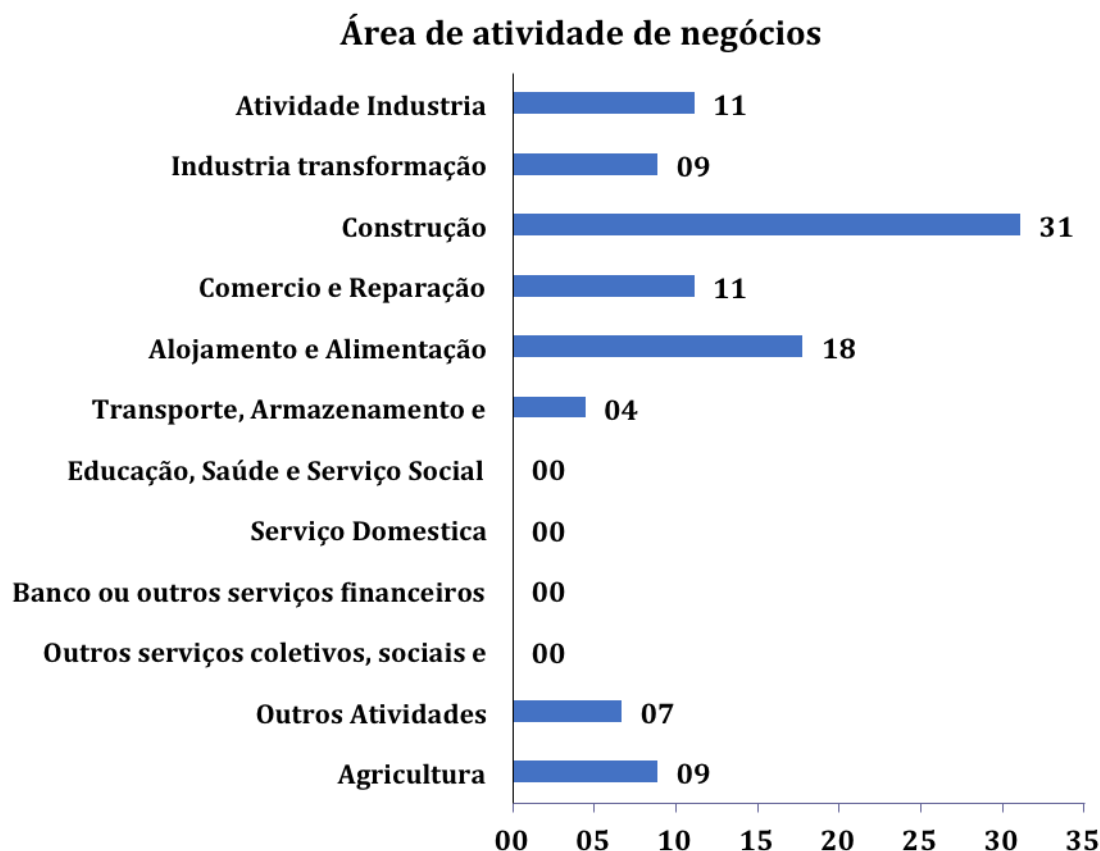
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição



2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionadas com a construção, alojamento-alimentação, atividade industrial e comércio e reparação. Outros setores de atividades encontram-se com menos de 10% (Figura 4).

Figura 4. Distribuição das áreas de atividades dos empresários



2.8.4. Nível de Educação dos Empresários

Os dados revelam ainda que a maioria das pessoas envolvidas não têm nenhum nível de educação (66,4%), ensino secundário (10,4%), pré-secundário (9,2%), ensino básico (6,8%) e não lê/sabe escrever (não terminou primária). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 5% (Tabela 11).

Ao analisar a presença de empresários e suas qualificações é essencial para o crescimento do município. Elevando o nível de educação, o município insere os seus cidadãos em uma economia produtiva, dando-os a oportunidade de serem empresários ou inovadores, através de uma boa educação. Assim, a presença de empresários e a formação de pessoal qualificado, são cruciais para o município.

Tabela 11. Distribuição dos empresários e nível de ensino

Nível de Educação	Números dos empresários	Porcentagem (%)
Não sabe ler/escrever	8748	66,4
Secundário	1367	10,4
Pré-secundário	1210	9,2
Primário	898	6,8
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	805	6,1
Licenciatura (S1)	88	0,7
DIII/Bacharelato	22	0,2
1º. Ciclo (1ª classe até 4ª classe)	11	0,1
Escola Economia Secundária	7	0,1
Escola Técnica Secundária	6	0,0
Outros	3	0,0
Escola Secundária Agricultura	2	0,0
DII	2	0,0
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	1	0,0
3º. Ciclo (3º Ano até 9º ano/3º ano)	1	0,0
Escola Enfermagem Secundária	1	0,0
Escola Secundária Desporto	1	0,0
Escola Secundária Assistência Social	1	0,0
DIV	1	0,0
Mestrado (S2)	1	0,0
DI	0	0,0
Doutoramento (S3)	0	0,0
Total	13176	100,0

2.9. Áreas de preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também as pessoas com idade igual ou superior a 17 anos que nunca trabalharam, em que setor pretendiam trabalhar e onde desejariam trabalhar, se conseguissem um emprego. As respostas na tabela 12 mostram que a maioria optaram pelo setor não público (privado) com 80% em comparação com o setor público 20%. O Posto Administrativo de Hatulia e Atsabe tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público enquanto no setor público foi no Posto Administrativo de Letefoho e Ermera (Tabela 12).

Tabela 12. Número total dos inquiridos do Município de Ermera a procura de emprego e onde pretende trabalhar, no setor público ou privado

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Atsabe	559	15,7	4114	28,9	4673	26,3
Ermera	1146	32,1	2425	17,1	3571	20,1
Hatulia	167	4,7	4175	29,4	4342	24,4
Letefoho	1236	34,7	1513	10,6	2749	15,5
Railaco	457	12,8	1985	14,0	2442	13,7
Total	3565	100,0	14212	100,0	17777	100,0

2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (67,2%), tarefas domésticas (11%), atividade industrial (7,5%), Educação, Saúde e Trabalho Social (4%), construção (5%), e alojamento e alimentação (2,1%). Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 2%.

Tabela 13. Distribuição das áreas de atividades onde os inquiridos desejam trabalhar

Setor de Atividade	Posto administrativo					Total	Percentagem (%)
	Atsabe	Ermera	Hatulia	Letefoho	Railaco		
Agricultura	4052	3816	4260	1242	1806	15176	67,2
Atividade Indústria	298	972	237	96	98	1701	7,5
Indústria de Transformação	50	45	59	110	52	316	1,4
Construção	69	112	177	62	138	558	2,5
Comércio e reparação	88	112	43	23	36	302	1,3
Alojamento e Alimentação	36	50	81	30	276	473	2,1
Transporte, Armazenamento e Comunicação	37	64	34	9	89	233	1,0
Educação, Saúde e Trabalho Social	42	444	177	46	189	898	4,0
Serviço Doméstico	206	940	1152	52	144	2494	11,0
Banco ou outros serviços financeiros	14	15	41	9	57	136	0,6
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	31	32	66	13	70	212	0,9
Outras atividades	2	37	25	9	5	78	0,3
Total	4925	6639	6352	1701	2960	22577	100
Percentagem (%)	21,8	29,4	28,1	7,5	13,1	100	

2.11. Grupo etário (idade) e pessoas a procura de emprego

Em relação ao grupo etário, o maior número dos inquiridos que estão a procura de emprego são jovens com faixa etária entre 17 – 36 anos, representando cerca de 53,9% (Tabela 14).

Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	1346	9,5
21- 24	1536	10,8
25 - 28	1786	12,6
29 - 32	1622	11,4
33 - 36	1367	9,6
37 - 40	841	5,9
41 - 44	1180	8,3
45 - 48	1142	8,0
49 - 52	835	5,9
53 - 56	705	5,0
57 - 60	397	2,8
61- 64	347	2,4
65+	1108	7,8
Total	14212	100

2.12. Licenciados a procura de emprego “Desemprego”

Os dados fornecem também informações sobre o número e as qualificações das pessoas com grau de ensino superior a procura de emprego (Tabela 15). Os números mostram que, dos 124 licenciados respondentes, 53,2% pretendem trabalhar no setor público e 46,8% pretendem no setor não público (privado). Os licenciados pretendem trabalhar mais no setor público do que no setor privado.

As áreas dos cursos de ensino superior com maior número de licenciados a procura de emprego, “desemprego” são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Matemática. Os licenciados noutras áreas são menos de 5%, por isso estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores para saberem como aproveitá-los e empregá-los.

Tabela 15. Número e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego e onde desejam trabalhar

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Direito	9	4	13	10,5
2	Engenharia Civil - Construção Civil	3	6	9	7,3
3	Matemática	7	1	8	6,5
4	Engenharia de Minas	2	3	5	4,0
5	Educação	3	2	5	4,0
6	Engenharia de tecnologia informática	2	3	5	4,0
7	Contabilidade	2	3	5	4,0
8	Agronomia	3	1	4	3,2
9	Agro-negócio	3	1	4	3,2
10	Aquicultura	2	2	4	3,2
11	Gestão	2	2	4	3,2
12	Física de ensino	2	2	4	3,2
13	Educação Especial	0	4	4	3,2
14	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	1	2	3	2,4
15	Direito Privado	2	1	3	2,4
16	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais	2	1	3	2,4
17	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	2	0	2	1,6
18	Sociologia	0	2	2	1,6
19	Ciência Política	2	0	2	1,6
20	Língua Portuguesa	1	1	2	1,6
21	Língua Inglesa	1	1	2	1,6
22	Saúde Pública	1	1	2	1,6
23	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	0	2	2	1,6
24	Administração Pública	2	0	2	1,6
25	Matemática de ensino	1	1	2	1,6
26	Ciência Governamentais	2	0	2	1,6
27	Catequese	1	1	2	1,6
28	Ecologia Ambiental	0	1	1	0,8
29	Direito Público	1	0	1	0,8
30	Engenharia Sanitária	0	1	1	0,8
31	Enfermagem	1	0	1	0,8
32	Gestão Florestal	1	0	1	0,8
33	Engenharia de Água e Solo	1	0	1	0,8
34	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	0	1	1	0,8

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
35	Produção Animal (Pecuária)	0	1	1	0,8
36	Políticas e Planeamento governamental	1	0	1	0,8
37	Comunicação - Jornalismo e Editoração	0	1	1	0,8
38	Economia das Finanças/gestão finanças - Economia Bancária	0	1	1	0,8
39	Biologia de ensino	0	1	1	0,8
40	Políticas Públicas	1	0	1	0,8
41	Teologia Moral	0	1	1	0,8
42	Teologia Pastoral	0	1	1	0,8
43	Formação professores de ensino básico e ensino pré secundário	1	0	1	0,8
44	Outros	1	2	3	2,4
Total		66	58	124	100,0

2.13. Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos

A tabela 16. mostra o número dos estudantes inquiridos do Município de Ermera que atualmente estão a frequentar o ensino superior em diferentes programas de estudos. Os números mostram que algumas áreas de estudo, onde os seus graduados têm maior número de “desemprego” (Tabela 15), ainda continuam a ser áreas com maior número de estudantes (Tabela 16). Espera-se com a descentralização do poder local que vai ser implementado pelo governo e o desenvolvimento do setor privado no município haja oportunidades de absorver os licenciados no mercado de trabalho. Caso isso não aconteça, possivelmente poderá aumentar mais o número de licenciados a procura de emprego nomeadamente nas áreas identificadas acima na tabela 15.

Tabela 16. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos no ensino superior

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Percentagem (%)
1	Gestão	63	8,4
2	Saúde Publica	48	6,4
3	Administração Pública	45	6,0
4	Educação	43	5,7
5	Agronomia	39	5,2
6	Engenharia Civil - Construção Civil	33	4,4
7	Direito	25	3,3
8	Gestão Florestal	25	3,3
9	Engenharia de tecnologia informática	23	3,1
10	Biologia de ensino	23	3,1
11	Contabilidade	22	2,9
12	Biologia Geral/Ambiental	19	2,5
13	Engenharia de Minas	18	2,4
14	Língua Portuguesa	18	2,4
15	Turismo e Hotelaria	17	2,3
16	Economia da educação	17	2,3
17	Matemática	15	2,0
18	Políticas Públicas	15	2,0
19	Sociologia	12	1,6
20	Ciência Política	10	1,3
21	Língua Inglesa	10	1,3
22	Produção Animal (Pecuária)	10	1,3
23	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancaria	10	1,3
24	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	9	1,2
25	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	8	1,1
26	Agro-negócio	8	1,1
27	Tecnologia de Alimentos	8	1,1
28	Estudo de Desenvolvimento	8	1,1
29	Engenharia Arquitetura	7	0,9
30	Aquicultura	7	0,9
31	Ciência Governamentais	7	0,9
32	Física	6	0,8
33	Medicina – Clinica Medica (Medicina Geral)	6	0,8
34	Administração de negócios	6	0,8
35	Engenharia Agrícola	5	0,7
36	Direito Público	5	0,7
37	Enfermagem	5	0,7
38	Matemática de ensino	5	0,7

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Percentagem (%)
39	Química	4	0,5
40	Educação Física / Educação Desportiva	4	0,5
41	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais	4	0,5
42	Economia dos Recursos Humanos	4	0,5
43	Educação Especial	4	0,5
44	Zoologia	3	0,4
45	Social economia Agrícola	3	0,4
46	Geologia	3	0,4
47	Parteira	3	0,4
48	Estudo da Paz	3	0,4
49	Engenharia Tratamento de Minérios	2	0,3
50	Anestesista	2	0,3
51	Especialista Cirurgia gastroenterologia	2	0,3
52	Filosofia	2	0,3
53	Psicologia	2	0,3
54	Teologia	2	0,3
55	Engenharia Indústria	2	0,3
56	Técnicas e Operações florestais	2	0,3
57	Conservação da Natureza	2	0,3
58	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	2	0,3
59	Comunicação - Jornalismo e Editoração	2	0,3
60	Teologia Moral	2	0,3
61	Habilidades Educação - Moda, Cosméticos, Bolo/Pastelaria	2	0,3
62	Formação de professores	2	0,3
63	Geociências	1	0,1
64	Genética	1	0,1
65	Botânica	1	0,1
66	Imunologia	1	0,1
67	Engenharia Elétrica	1	0,1
68	Engenharia Mecânica	1	0,1
69	Analista, Assistente Médica	1	0,1
70	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	1	0,1
71	Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	1	0,1
72	Ciência e Tecnologia de Alimentos	1	0,1
73	Ciência da Computação	1	0,1
74	Petrologia	1	0,1
75	Dentista	1	0,1
76	Farmácia	1	0,1
77	Administração de Empresas	1	0,1
78	Políticas e Planeamento governamental	1	0,1

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
79	Ciência da Informação	1	0,1
80	Serviço Social	1	0,1
81	Economia – Cooperativa - Mercado	1	0,1
82	Gestão Informática	1	0,1
83	Física de ensino	1	0,1
84	Química de ensino	1	0,1
85	Sociologia da Educação	1	0,1
86	Economia da Educação/Gestão da Educação	1	0,1
87	Língua Tetum	1	0,1
88	Outros	3	0,4
Total		751	100,0

2.14. Ano em que termina o curso

No que diz respeito a estimativa dos números dos estudantes do ensino superior que irão graduar/terminar os seus cursos nos próximos 6 anos, os dados da tabela 17 mostram que as áreas de Gestão, Administração Pública, Saúde Pública, Educação, Engenharia Civil - Construção Civil, Agronomia, Engenharia de tecnologia informática e Gestão Florestal são os que tem mais números de graduações. Outras áreas tem pouco números de graduações por ano sendo assim é importante destacar a necessidade de antecipar para não contribuir mais para o número de licenciados desempregados.

Tabela 17. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irá terminar o curso

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Gestão	17	19	3	5	1	1	0	46
Administração Pública	13	11	3	10	4	0	0	41
Saúde Pública	17	9	5	4	1	0	0	36
Educação	8	8	10	3	4	0	0	33
Engenharia Civil - Construção Civil	13	5	5	3	3	0	0	29
Agronomia	15	8	2	4	0	0	0	29
Engenharia de tecnologia informática	5	5	3	4	3	0	0	20
Gestão Florestal	8	6	3	3	0	0	0	20
Direito	7	3	4	2	2	1	0	19
Biologia de ensino	5	4	3	5	2	0	0	19

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Contabilidade	5	4	4	3	0	0	0	16
Turismo e Hotelaria	4	5	2	2	3	0	0	16
Biologia Geral/Ambiental	2	6	5	2	0	0	0	15
Engenharia de Minas	3	0	5	5	2	0	0	15
Políticas Públicas	5	5	3	0	0	0	0	13
Economia da educação	3	3	3	3	0	0	0	12
Língua Portuguesa	1	5	2	3	0	0	0	11
Matemática	3	5	0	0	1	1	0	10
Sociologia	3	3	2	1	0	0	0	9
Ciência Política	6	1	1	0	0	0	0	8
Língua Inglesa	1	1	0	4	2	0	0	8
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	3	3	1	1	0	0	0	8
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	2	3	1	1	0	0	0	7
Produção Animal (Pecuária)	2	3	0	2	0	0	0	7
Tecnologia de Alimentos	3	2	1	1	0	0	0	7
Estudo de Desenvolvimento	1	2	1	3	0	0	0	7
Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	1	2	2	2	0	0	0	7
Física	3	2	0	1	0	0	0	6
Engenharia Arquitetura	2	1	1	2	0	0	0	6
Administração de negócios	2	2	1	1	0	0	0	6
Ciência Governamentais	4	0	1	1	0	0	0	6
Enfermagem	0	3	1	1	0	0	0	5
Agro-negócio	4	0	0	1	0	0	0	5
Medicina – Clínica Médica (Médica Geral)	1	2	1	0	0	0	0	4
Aquicultura	0	1	3	0	0	0	0	4
Matemática de ensino	1	1	0	1	1	0	0	4
Educação Especial	1	1	2	0	0	0	0	4
Química	2	1	0	0	0	0	0	3
Zoologia	2	0	0	1	0	0	0	3
Social economia Agrícola	0	2	1	0	0	0	0	3
Engenharia Agrícola	2	0	0	1	0	0	0	3
Direito Público	2	0	0	1	0	0	0	3
Geologia	0	1	1	1	0	0	0	3
Educação Física / Educação Desportiva	0	0	2	0	0	1	0	3
Parteira	1	1	1	0	0	0	0	3
Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais	1	1	1	0	0	0	0	3
Economia dos Recursos	0	1	2	0	0	0	0	3

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Humanos								
Engenharia Tratamento de Minérios	1	0	1	0	0	0	0	2
Filosofia	0	0	2	0	0	0	0	2
Psicologia	2	0	0	0	0	0	0	2
Teologia	0	2	0	0	0	0	0	2
Engenharia Industria	1	1	0	0	0	0	0	2
Técnicas e Operações florestais	2	0	0	0	0	0	0	2
Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	0	2	0	0	0	0	0	2
Estudo da Paz	0	0	2	0	0	0	0	2
Teologia Moral	0	1	0	1	0	0	0	2
Habilidades Educação - Moda, Cosméticos, Bolo/Pastelaria	0	2	0	0	0	0	0	2
Geociências	0	0	0	1	0	0	0	1
Genética	0	1	0	0	0	0	0	1
Botânica	0	0	0	1	0	0	0	1
Imunologia	0	0	0	0	1	0	0	1
Engenharia Elétrica	1	0	0	0	0	0	0	1
Analista, Assistente Médica	0	1	0	0	0	0	0	1
Especialista Cirurgia gastroenterologia	1	0	0	0	0	0	0	1
Ciência da Computação	0	0	0	1	0	0	0	1
Petrologia	0	0	0	0	1	0	0	1
Políticas e Planeamento governamental	0	1	0	0	0	0	0	1
Ciência da Informação	1	0	0	0	0	0	0	1
Comunicação - Jornalismo e Editoração	0	1	0	0	0	0	0	1
Serviço Social	0	0	0	1	0	0	0	1
Economia – Cooperativa - Mercado	0	0	1	0	0	0	0	1
Gestão Informática	0	1	0	0	0	0	0	1
Física de ensino	0	0	1	0	0	0	0	1
Química de ensino	0	1	0	0	0	0	0	1
Sociologia da Educação	1	0	0	0	0	0	0	1
Língua Tetum	1	0	0	0	0	0	0	1
Formação de professores	0	0	0	1	0	0	0	1
Outros	3	0	0	0	0	0	0	3
Total	198	165	99	94	31	4	0	591

2.15. A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada

2.15.1. Formação nas áreas de competência geral e especializadas

Um dos resultados fundamentais deste trabalho é que os dados mostram um nível considerável de atividade de desenvolvimento profissional em várias áreas de formação no Município de Ermera. A Tabela 18 abaixo indica a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizado por área de formação e a duração do curso. Em resposta a esta questão, os inquiridos foram solicitados a selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro se refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 2900 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 47,2% tem a duração de 1 – 6 meses, 37,4% menos de um mês e 15,3% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de Liderança, Finanças, e Recursos Humanos.

Há poucas indicações de formação em áreas consideradas como áreas prioritárias para o município, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo.

Tabela 18. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de formação e duração do curso.

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 – 6 mês	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	309	338	86	63	796	27,4
Finanças	197	190	23	16	426	14,7
Planeamento	155	164	38	28	385	13,3
Gestão	96	109	27	14	246	8,5
Recursos humanos	95	153	42	6	296	10,2
Informação Tecnologia	42	137	21	6	206	7,1
Aprovisionamento e Logística	30	25	4	1	60	2,1
Administração	99	136	24	14	273	9,4
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	46	53	10	4	113	3,9
Média e Relações Públicas	2	7	0	1	10	0,3
Técnico Especializada	3	18	5	0	26	0,9
Outras	11	40	5	7	63	2,2

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 mês	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Total	1085	1370	285	160	2900	100,0
Percentagem (%)	37,4	47,2	9,8	5,5	100,0	

2.15.2. Formação na área de Línguas

A Tabela 19 mostra a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que já tinham participada num curso de língua. Como é de se esperar, a língua portuguesa como a língua oficial tem a participação com a maior percentagem (56,3%) seguido da língua inglesa com 27,2%. A língua tetum tem participação de 12,2% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 4%. 71,5% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 7% menos de um mês e outros 21,5% são superiores a 7 meses. Os cursos de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Ermera.

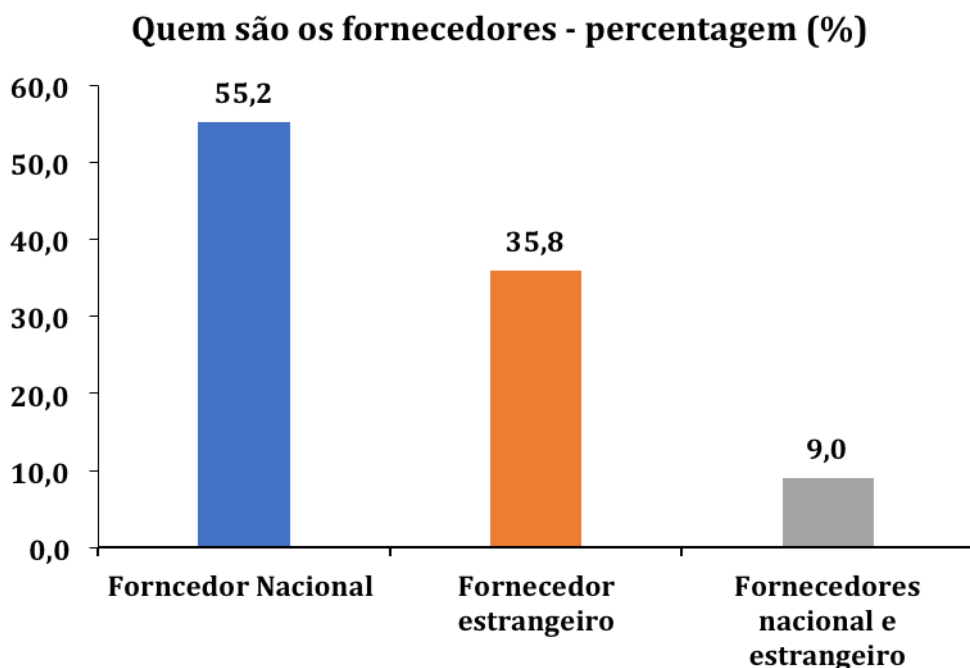
Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 mês	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	115	1559	316	170	2160	56,3
Inglês	83	789	126	47	1045	27,2
Tetum	62	277	80	51	470	12,2
Indonésia	8	89	17	16	130	3,4
Coreia	1	14	3	0	18	0,5
Outros	0	16	0	1	17	0,4
Total	269	2744	542	285	3840	100,0
Percentagem (%)	7,0	71,5	14,1	7,4	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 55,2% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 35,8% fornecido pelas instituições estrangeiras e 9% promovido pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 5).

Figura 5. Instituição fornecedora da formação de línguas



2.17. Financiamento da Formação

Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 63,6% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 24,1% e a formação suportada pelo setor privado 7%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 4,2% e 1,1%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Atsabe	86	25	153	13	3	280
Ermera	352	85	997	50	14	1498
Hatulia	178	53	313	35	11	590
Letefoho	65	7	224	9	0	305
Rilaco	129	65	456	35	9	694
Total	810	235	2143	142	37	3367
Percentagem (%)	24,1	7,0	63,6	4,2	1,1	100,0

2.18. Plano de formação pretendida para o futuro

2.18.1. Formação de desenvolvimento pessoal

O plano de formação para o futuro desejado pelos inquiridos foi também alvo de inquérito neste trabalho. Para que a formação gere mais-valias, é necessário responder às necessidades do município e, consequentemente, às dos próprios formandos/trabalhadores. Para isso é importante fazer um estudo das necessidades de formação, antes de se encetar o investimento.

O estudo de necessidades formativas é uma das formas mais comuns para se identificar as carências do Município de Ermera, na medida em que permite, por um lado, perceber se a formação é a resposta para os problemas e, por outro, identificar qual o tipo de formação que serve para as colmatar. Além disso, permite identificar as necessidades formativas individuais nomeadamente aquelas que ainda não têm e estão a procura de emprego.

No âmbito do desejo da formação para o futuro, foram colocadas duas perguntas destinadas para aqueles que ainda não trabalham ou a procura de emprego e os que já são empregados quer no sector público ou não público. Em relação a primeira, foi perguntado que tipo de formação que pretende fazer para poder aumentar as suas competências pessoais, obter maior oportunidade de emprego e facilitá-los a procura de emprego. Os dados na tabela 21, mostra que a maioria dos inquiridos desejam elevar os seus conhecimentos nas áreas específicas de Professores e Profissionais de educação, Línguas (Inglês, Português), Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) – computador e Gestão, Administração e Liderança.

O anseio de capacitação nas áreas específicas como a agricultura, o turismo, pescas, pecuária, nas indústrias foi encontrado em poucos respondentes em comparação com as áreas genéricas de formação. Isso, devido naturalmente ao menor número de empregados neste área e além de falta de conhecimento por parte dos inquiridos sobre a importância da formação para o autoemprego. Verifica-se a formação para ampliar os conhecimentos gerais são mais preferidos em comparação com áreas especializadas.

Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Variedades*	34	24,6
2	Professores e Profissionais de educação	25	18,1
3	Línguas (Inglês, Português etc.)	22	15,9
4	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registro) - computador	11	8,0
5	Gestão, Administração e Liderança	9	6,5
6	Medicina e Profissionais Saúde	6	4,3
7	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	5	3,6
8	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	4	2,9
9	Agricultura	4	2,9
10	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	4	2,9
11	Gestão de Recursos Humanos	3	2,2
12	Gestão de Projetos	2	1,4
13	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	2	1,4
14	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	2	1,4
15	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	1	0,7
16	Atendimento ao Cliente (atendimento ao cliente e desenvolvimento padrão)	1	0,7
17	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	1	0,7
18	Pescas	1	0,7
19	Hotelaria e Turismo	1	0,7
Total		138	100,0

*) Itens que pela sua natureza não puderam ser classificados numa categoria própria. Esta categoria inclui todos os dados que não puderam ser integrados em nenhuma das categorias de formação, assim como formações muito específicas.

2.8.2. Formação de desenvolvimento e reforço institucional

No que diz respeito a segunda questão - a formação de desenvolvimento pessoal e para o reforço institucional/organizacional aplicado aos inquiridos empregados, os dados na Tabela 22, mostram que as áreas de formação como formação de Professores e Profissionais de educação, Línguas (Inglês, Português), e Gestão - Administração e Liderança continua a ser áreas de maior preferência desejada pelos respondentes.

Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Professores e Profissionais de educação	78	24,7
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	52	16,5
3	Variedades*	52	16,5
4	Gestão, Administração e Liderança	32	10,1
5	Gestão de Recursos Humanos	28	8,9
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	14	4,4
7	Medicina e Profissionais Saúde	13	4,1
8	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	13	4,1
9	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	10	3,2
10	Agricultura	7	2,2
11	Lei e Justiça	4	1,3
12	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	3	0,9
13	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	3	0,9
14	Auditoria e Inspeção	2	0,6
15	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	2	0,6
16	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	1	0,3
17	Monitorização e Avaliação	1	0,3
18	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	1	0,3
Total		316	100,0

*) Itens que pela sua natureza não puderam ser classificados numa categoria própria. Esta categoria inclui todos os dados que não puderam ser integrados em nenhuma das categorias de formação, assim como formações muito específicas.

2.19. Categoria e Grau Académico de Formação

2.19.1. Formação Vocacional/Académica

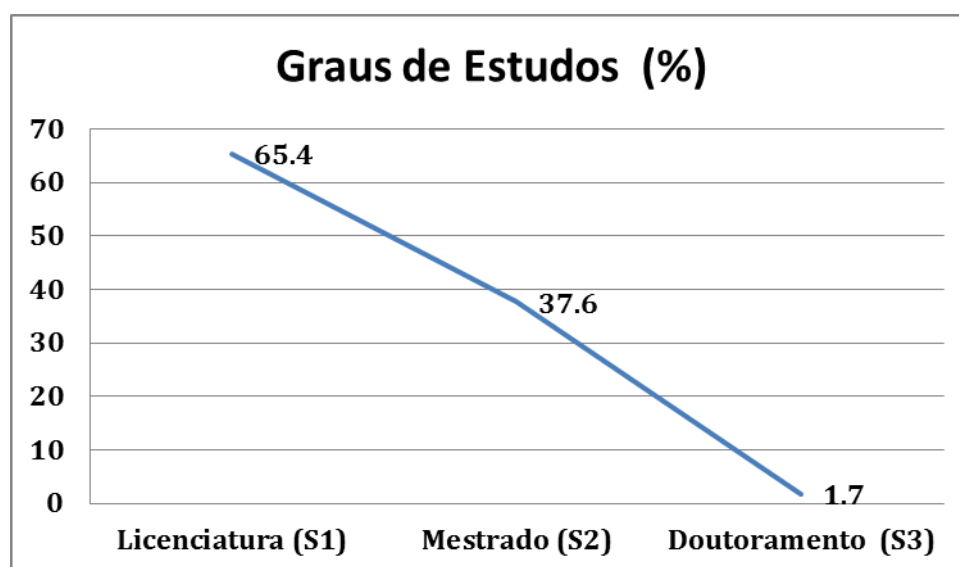
Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 6349 inquiridos, 75,4% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 24,6% no curso Académico - ensino superior (Figura 23). O Posto Administrativo de Atsabe e Ermera tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional enquanto a preferência de formação para o nível académica o maior número foi registo no Posto Administrativo Ermera e Railaco.

Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica / Universidade	Vocacional / Formação profissional	Total
Atsabe	154	2279	2433
Ermera	721	1645	2366
Hatulia	183	180	363
Letefoho	44	82	126
Railaco	435	526	961
Total	1537	4712	6249
Percentagem (%)	24,6	75,4	100

Dos 1537 (24,6%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 65,4% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura, 37,6% mestrado e 1,7% Doutoramento (Figura 6).

Figura 6. Graus de estudos que desejam prosseguir



Os detalhes áreas de formação e os graus académicos pretendidos podem ver na tabela 24.

Tabela 24. Graus académicos e áreas de estudo que desejam prosseguir

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
1	Variedades*	13	2	0	15
2	Gestão, Administração e Liderança	2	7	0	9
3	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	6	2	0	8
4	Pescas	3	2	0	5
5	Medicina e Profissionais Saúde	2	0	0	2
6	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	2	0	0	2
7	Lei e Justiça	0	2	0	2
8	Pecuária	1	1	0	2
9	Línguas (Inglês, Português etc.)	1	0	0	1
10	Professores e Profissionais de educação	0	1	0	1
11	Agricultura	1	0	0	1
12	Formação de Formadores	1	0	0	1
13	Auditoria e Inspeção	0	0	1	1
14	Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	1	0	0	1
15	Atendimento ao Cliente (atendimento ao cliente e desenvolvimento padrão)	1	0	0	1
Total		34	17	1	52
Percentagem (%)		65,4	32,7	1,9	100,0

*) Itens que pela sua natureza não puderam ser classificados numa categoria própria. Esta categoria inclui todos os dados que não puderam ser integrados em nenhuma das categorias de formação, assim como formações muito específicas.

3. Desenvolvimento de Recursos Humanos dentro do Plano de Desenvolvimento Estratégico do Município

3.1. Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)

O Plano Estratégico do Município (PEM) de Ermera alinhado com o Plano de Desenvolvimento Estratégico do Governo de Timor-Leste (PEDN) para 2011-2030, tem por visão promover o progresso e o desenvolvimento sustentável do território, definindo estratégias e linhas orientadoras, criando condições de competitividade, inovação e modernidade, assegurando o interesse público através de uma eficiente, transparente e rigorosa gestão e afetação de recursos. Tal como o PEDN, o PEM é construído em torno de quatro pilares:

- i. Capital social: saúde, educação e proteção social.
- ii. Infraestrutura: transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento.
- iii. Fundamentos económicos: visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo e petroquímica - para gerar crescimento, empregos e novas fontes de receitas públicas além do petróleo.
- iv. Enquadramento institucional: foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.

O desenvolvimento dos recursos humanos do município deve ter em conta estes quatro pilares e também a situação atual da economia e da sociedade como um todo. Ao abordar a evolução chave dos recursos humanos, esta seção baseia-se nos quatro pilares e começa com um resumo da estrutura da economia do município e do recente crescimento em vários setores.

O Município de Ermera identificou as seguintes necessidades de áreas genéricas de formação com vista ao desenvolvimento da capacidade e competência dos seus recursos humanos para a implementação dos seus programas estratégicos prioritários e desenvolvimento do município, em linha com os objetivos estratégicos de desenvolvimento.

Capital Social (saúde, educação e proteção social)	
Educação e Formação	<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantir que todas as crianças com idade entre 3-5 anos serão matriculados na escola – jardim de infância (pré-escolar) de qualidade. 2) Estabelecer 20 escolas de jardim de infância (pré-escolar) nas áreas rurais com facilidades bem equipados; 3) Formar os novos professores de pré-escola; 4) Garantir o acesso de todas as crianças no Ensino Básico de qualidade no Município de Ermera com equilíbrio entre feminino e masculino; 5) Construir e reabilitar 54 edifício da escola primária com 162 salas; 6) Construir os dormitórios de professores do ensino básico do 1º, 2º e 3º ciclo; 7) Melhorar a qualidade de educação do nível pré-escolar ao secundário e garantir a formação dos professores em todos os níveis; 8) Estabelecer e capacitar a escola técnico vocacional no Município de Ermera; 9) Gerir bem a merenda escolar para promover a nutrição;
Saúde	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentar e alargar o acesso para o serviço de saúde de qualidade de nível municipal aos sucros; 2) Promover saúde pública para a prevenção da doença; 3) Diminuir o número mortalidade materna, recém nascido e de doença contagiosa; 4) Estabelecer um novo Centro de Saúde de 5 unidades com edifício de acordo com padrões nacionais; 5) Garantir que todas as mulheres grávidas receberão bons serviços ou consulta de saúde antes do parto \pm 4 vezes; 6) Construir hospital referral em Lebutu, Hatolia completo com equipamento de maternidade, casa do médico, enfermeira e parteira; 7) Construir 11 casas para postos de saúde em todos os postos administrativos de Ermera com 1 médico, 1 parteira, 1 enfermeira e 1 farmacêutico em cada posto de saúde; 8) Garantir os postos de saúde da comunidade, centros de saúde, clínicas e casas de saúde em cada subdistrito devem ter acesso a eletricidade,

Proteção (Inclusão) social	<p>água potável e saneamento;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Promover e desenvolver proteção social para famílias vulneráveis, como; idosos, deficientes, viúva, vítima de violência doméstica; 2) Construir os lares (MDG) em cada posto administrativo para grupos vulneráveis de comunidades económicas e sociais; 3) Estabelecer o Conselho dos Veteranos no Município de Ermera; 4) Estabelecer um centro de "base de dados" para grupos vulneráveis; 5) Estabelecer centros operacionais para desastres naturais e construir redes de proteção social até o nível da aldeia; 6) Fornecer treinamento e formação social; 7) Estabelecer um jardim do túmulo (cemitério) até o nível da aldeia; 8) Reforçar a participação das mulheres rurais no desenvolvimento;
Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentar a consciência geral para proteger o meio ambiente através da socialização, campanhas, envolvendo comunidades de aldeias, aprendizado, grupos de mulheres e jovens; 2) Estabelecer 10 quadros de informação no espaço de risco ou protegido no Município de Ermera; e produz 5000 panfleto ou brochura, póster para a disseminação para proteger floresta, "balada fuik", mar, etc; 3) Estabelecer quadros informativos no lugar dos riscos de perigo ambiental; 4) Disseminação, socialização para a comunidade através de; panfleto, cartazes, folhetos, sobre a proteção do meio ambiente e dos animais que nela habitam;
Cultura e Património	<ol style="list-style-type: none"> 1) Programa de formação na área de línguas – Inglês e Português 2) Fornecer conhecimento na área de arte cultura e industrias criativas culturais, desenvolvimento de museu e bibliotecas, identificação e reabilitação de património cultural. 3) Formação técnica em decoração, curador e preservação de museu, património cultural e ameaças na arquitetura e património

	<p>arqueológica.</p> <p>4) Formação em digitalização e desenvolvimento de coleção património cultural (produção fotográfica etc).</p> <p>5) Programa Socialização SGP</p>
<p>Infraestrutura (transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento).</p> <p>Formação em digitalização e desenvolvimento de coleção património cultural (produção fotográfica etc).</p>	
Estradas e Pontes	<p>1) Programa Desenvolvimento Estradas Rural e Urbano</p> <p>2) Programa Manutenção Estradas (97% reconstrução e reabilitação de estradas com padrões nacionais)</p> <p>3) Construção das pontes nas aldeias no Município de Ermera</p> <p>4) Reabilitar estradas entre Gleno – Lete Foho – Atsabe – Bobonaro, Gleno – Hatulia, Gleno – Ermera Tuan – Fatu Besi - Loes</p> <p>5) Construir e reabilitar as estradas nos sucos e aldeias</p>
Água e Saneamento	<p>1) Programa Desenvolvimento de Água Potável na Rural no Urbano</p> <p>2) Programa Manutenção e Facilidade de Água Potável (Urbano e Rural)</p> <p>3) Programa Saneamento Básico</p> <p>4) Programa Sistema Abastamento de água potável</p> <p>5) Programa Plano de água Potável (cada família tem acesso a água limpa)</p> <p>6) Programa Gestão de Recursos Humanos</p> <p>7) Programa Reflorestação</p>
Electricidade	<p>1) Programa Instalação de eletricidade nas zonas Rurais e urbano (cada agregado familiar terá acesso à eletricidade durante 24 horas)</p> <p>2) Programa Manutenção de Eletricidade (Proteção e Manutenção de linhas de distribuição de energia)</p> <p>3) Programa sistema Pré-pago</p> <p>4) Programa de Iluminação da Rua da Cidade</p>
Telecomunicação	<p>1) 65% dos habitantes no Município de Ermera terão acesso a telemóvel a preço barato e garantido</p>
Fundamentos económicos - visando três setores para o desenvolvimento -	

agricultura, turismo, desenvolvimento rural e setor privado.	
Desenvolvimento Rural	<ol style="list-style-type: none"> 1) Construir as extratadas Rurais 2) Estabelecer a água potável nas zonas rurais 3) Construir o Mercado Rural 4) Construir a Eletricidade Rural 5) Construir Posto saúde Rural 6) Programa de Desenvolvimento de pequenas Industrias nas áreas prioridades como(Café e horticultura).
Agricultura (Pecuária e Floresta)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Programa Educação Rural com centro de aprendizagem e formação na área de agricultura 2) Recrutamento de agentes de extensão agrícola 3) Estabelecer canais de irrigação para a agricultura 4) Programa criação de aves e produção vaca de leite 5) Plantas e Industria, nomeadamente plantação do café 6) Produção Alimentar (Agriculturas) como arroz, milho e hortaliça 7) Aumentar a produção do café orgânico através de reabilitação e plantio, e gerir bem a colheita do café 8) Aumentar a produção de hortaliça 9) Aumentar a produção de milho 10) Plantação de 125.000 sementes de árvore em áreas com riscos de erosão nos postos administrativos de Railaco e Lete Foho
Turismo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Programa Levantamento de Dados para identificar os locais turísticos no município de Ermera 2) Programa proteção e desenvolvimento Turismo 3) Programa Promove Turismo
Setor Privado	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolvimento do sector cooperativo 2) Aumentar o conhecimento e capacitar os colaboradores nas seguintes áreas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estratégias para desenvolver o sector cooperativo; ○ Formação de formadores na área das cooperativas; ○ Formação em gestão de cooperativas; ○ Formação em auditoria de cooperativas; ○ Formação em decretos-lei e estatuto da sociedade cooperativa.

	<p>3) Desenvolvimento de micro e pequenas empresas</p> <p>4) Aumentar o conhecimento em micro e pequenas empresas para apoiar os empresários a gerir os seus negócios no futuro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Formação de formadores de pequenas e medias empresas (PMEs); ○ Formação em contabilidade e administração de empresas; ○ Formação em plano de negócios familiares; ○ Formação em software de negócio (TI). <p>5) Construir um mercado tradicional completo com instalações em todos os postos administrativos no município de Ermera</p>
Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconómica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.	
Gestão e Boa Governação do Setor Público	<p>1) Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do Município</p> <p>2) Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao Município, aproximar o serviço público aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço público no município;</p> <p>3) Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades</p> <p>4) Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucus</p> <p>5) Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro do município;</p> <p>6) Reforçar a presença da policia comunitária nos sucus</p> <p>7) Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos</p> <p>8) Assegurar a ordem publica, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas.</p> <p>9) Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM</p> <p>10) Reforçar a Administração Governo Local- Administração Publica através da capacitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestão de aprovisionamento ○ Gestão de Arquivo ○ Gestão de Contabilidade ○ Gestão de Recursos Humanos

Justiça	○ Ordenamento Território
	1) Formação para advogados privados, Notariado, Cadastro e juristas
	2) Formação para magistrados e advogados de defesa
	Formação específica para magistrados e advogados de defesa públicos
	3) Gestão da administração pública para funcionários ligados ao desenvolvimento social/comunitário.
	4) Formação em arquivo digital na área da logística
	5) Formação para oficiais de justiça cível
	6) Formação linguística

3.2. Principais Áreas Chaves de Formação

O Município de Ermera apresentou a seguinte distribuição das necessidades de formação por área de formação necessária para cada pilar e setor de desenvolvimento em relação ao período imediato de 2019-2022, e depois em relação ao período 2023-2025 e a longo prazo, até ao final de 2030. As necessidades de formação foram subdivididas em duas categorias, a primeira refere-se às bolsas de estudo para o ensino técnico-profissional, licenciaturas, mestrados e doutoramentos e a segunda refere-se ao desenvolvimento profissional por via da participação em *workshops*, seminários e desenvolvimento em contexto laboral. Os dados das principais áreas de formação são apresentados apenas sob a forma de tabela a seguir tendo em conta as prioridades de curto, médio e longo prazo.

Tabela 25. Distribuição das necessidades de formação no curto, médio e longo prazo

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Hospitalidade (Hotelaria)	D1 -S1	√	√	√	√
Guia Turística (<i>Tourist Guide</i>)	D1 -S1	√	√	√	√
Historiador	D1 -S1	√	√	√	√
Protocolar	D1 -S1	√	√	√	√

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Dança Tradicional (especialista)	D1 -S1	√	√	√	√
Café (Especialista de transformação de café)	D1 -S1	√	√	√	√
Peruaria	D1 -S1	√	√	√	√
Horticultura	D1 -S1	√	√	√	√
Floresta	D1 -S1	√	√	√	√
Agronegócios	D1 -S1	√	√	√	√
Industria	D1 -S1	√	√	√	√
Veterinária (Doutor Animal)	D1 -S1	√	√	√	√
Geologia - Biologia	D1 -S1	√	√	√	√
Solo vermelho e branco	D1 -S1	√	√	√	√
Marmóreo (especialista)	D1 -S1	√	√	√	√
Engenharia de Minas (Petróleo)	D1 -S1	√	√	√	√
Gás (especialista)	D1 -S1	√	√	√	√
Engenheiro floresta	D1 -S1	√	√	√	√
Metodologia de ensino	D2 - S1	√	√	√	√
Coordenador Merenda escolar	D2 - S2	√	√	√	√
Finanças	D2 - S3	√	√	√	√
Planeamento	D2 - S3	√	√	√	√
Nutrição	D2 - S3	√	√	√	√
Recrutamento de acordo com a área de educação	D2 - S3	√	√	√	√
Médico Geral	D3 - S1	√ (65)	√ (100)	√ (150)	√
Parteiras	D3 - S1	√ (30)	√ (100)	√ (120)	√
Enfermagem	D3 - S1	√ (47)	√ (100)	√ (150)	√
Técnico Aliados	S2	√ (23)	√ (150)	√ (200)	√
Administrativos	S1 - S2	√ (60)	√ (80)	√ (100)	√
Socorro (Primeiro socorro)	D1 - D3	√	√	√	√
Criminologia - Trafico Humano	S1	√	√	√	√
Psicologia	D1 - D3	√	√	√	√
Prevenção de desastre	D1 - D3	√	√	√	√
Lixo	D1 - D3	√	√	√	√
Técnica Floresta	D1 - D3	√	√	√	√
Técnica Laboratório	D1 - D3	√	√	√	√
Analisa Impacto Ambiental	D1 - D3	√	√	√	√
Sistemas Energéticos e Alterações Climáticas	D1 - D3	√	√	√	√

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Académico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Académico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Gestão de Recursos Naturais	D1 - D3	✓	✓	✓	✓
Especialista na área de Gestão dos Recursos Naturais	D1 - D3	✓	✓	✓	✓
Arte Visuais	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Conservação do património cultural	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Dança	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Musica	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Pesquisa Arqueológica	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Proteção e herança da diversidade cultural e étnica	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Escola técnica de arqueologia	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Engenheiro Civil	S1 - S2	✓	✓	✓	✓
Gestão	S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Agronomia	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Técnico reabilitação de Café (Eng. agronomia)	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Técnico de pescas (ikan)	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Técnica de Horticultura	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Técnica Profissional de flores	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Tour Guide	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Historiador	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Língua Inglesa	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Língua Portuguesa	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Alongamento para Turista	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Cozinheiros e rececionistas	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Gestor	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Economista	D3 - S1 - S3	✓	✓	✓	✓
Treinamento <i>survey + design</i>	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Treinamento em gestão de Aprovisionamento	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Engenharia civil/Arquitetura	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Técnico médio e superior em análise laboratorial	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Planeamento Urbana	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
Treinamento específico no capacitação académico	D3 - S1	✓	✓	✓	✓
<i>Hakbit (GMF) ne'ebe estabesele ona iha área rural</i>		✓	✓	✓	✓

Principais áreas de formação	Categoria de formação que deseja prosseguir (Acadêmico/Técnico Profissional)		Prioridades de formação		
	Acadêmico	Técnico profissional	Curto Prazo (2019-2022)	Médio Prazo (2023-2025)	Longo Prazo (Até 2030)
Técnicos especializados		√	√	√	√
Técnicos e especialistas supervisor		√	√	√	√
Treinamento e capacitação acadêmico	D3 - S1	√	√	√	√
Técnico especializados na área de eletrificadas		√	√	√	√
Licenciados em Direito	S2	√	√	√	√
IT, Auditoria, Finanças, Cadastral	S1	√	√	√	√
Comissão de Terras	S2	√	√	√	√
Licenciados em Direito	S3	√	√	√	√

4. Discussão e Análise

Este estudo possui duas linhas de trabalho complementares, sendo a primeira identificação da distribuição dos recursos humanos existentes ao nível Municipal e Postos Administrativos. Com os dados recolhidos, analisou-se posteriormente os níveis de educação e áreas de estudo, as ocupações e as suas intenções de formação e/ou emprego nas áreas pretendidas. A segunda, a identificação dos programas prioritários do município baseado nos 4 pilares do Plano Estratégico do Município (PEM) e os principais recursos humanos chaves precisos de formação para o desenvolvimento dos mesmos programas prioritários. Tentar analisar e comparar a existência dos recursos humanos atual e necessidade de formação/treinamento exigido pelo município baseado nos seus programas prioritários para alocação de financiamento de forma eficiente e eficaz.

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Ermera são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível de conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que tem o ensino pré - secundário e ensino básico e secundário completo.

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado pelo Município de Ermera. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre os que completaram o ensino secundário geral e a educação académica são predominantes em comparação com os terminaram os cursos técnicos profissionais quer de nível técnico secundário profissional quer técnico médio superior – politécnicos. O equilíbrio ideal entre a educação académica e a técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. Além disso, os dados indicam ainda um número muito reduzido de pessoas que tinham participado num dos cursos de formação profissional com mão de obra qualificada preparada para o autoemprego ou para o reforço institucional.

Aqueles que já tinham participado num dos cursos profissionais de curta duração na maioria são cursos profissionais genéricos norteados mais para os trabalhos administrativos e a função pública como cursos de liderança, administração,

finanças, planeamento, gestão e línguas, o que em termos técnicos práticos não suportam a criação dos seus próprios empregos (autoemprego).

Agrava-se ainda mais com um número elevado de indivíduos a procura de emprego incluindo os que já terminaram o curso de licenciatura nas áreas como Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Matemática e mais licenciados noutras áreas em menor número (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho dos licenciados é no sector público enquanto os não licenciados têm preferência no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analisando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Ermera tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializadas. Em relação aos recursos humanos atuais, a questão é como aproveitar e empregá-los. Porém, é importante realçar que ainda existem sérias preocupações relativamente à qualidade não apenas no conhecimento técnico mas também no conhecimento de línguas e isso pode tornar-se num desafio. As ações de formação em línguas visam fornecer aos beneficiários fluência em línguas de referência e que lhes permitam maior eficácia no desempenho das suas tarefas em particular nas deslocações para os trabalhos internacionais. Neste sentido, torna-se importante unir a formação em língua com as formações adicionais ao nível de pós graduações direcionadas as áreas técnicas especializadas prioritárias e estágios profissionais.

Outro desafio demonstrado no trabalho apresentado foi a existência dum grande número de funcionários públicos e privados incluindo os empresários com níveis de escolaridade muito baixo. Isso possivelmente possa implicar a falta de produtividade e competitividade nas empresas/organizações. É evidente que com este baixíssimo nível de escolaridade o Município de Ermera não conseguirá vencer os graves problemas que enfrenta atualmente nem os desafios futuros.

O crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer de empregadores quer de trabalhadores. O setor privado contribui para o desenvolvimento económico gerando empregos e renda, bem como através de investimentos, novas tecnologias, transferência de conhecimento e aumento da

produtividade. Isso foi verificado em alguns países da Ásia, onde grande parte do sucesso recente na redução da pobreza se deve ao crescimento económico robusto estimulado pelo setor privado. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através da promoção do desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

Equipar os trabalhadores com certas habilidades permitirá que eles continuem a aproveitar as oportunidades de expansão no crescimento, num setor privado não-agrícola. Um diploma de ensino secundário ou superior é cada vez mais um indicador das oportunidades de emprego no setor privado urbano.

O Município de Ermera identificou escassez de habilidades nos seguintes setores: engenharia eletrónica, saúde, turismo, aviação, manufatura, tratamento de resíduos e serviços financeiros (bancos, seguros e valores mobiliários). Também identificou carência de habilidades nas seguintes áreas: inglês, enfermagem, farmácia, hospitalidade, treinamento de pilotos, contabilidade e auditoria, operação de máquinas, fabricação e montagem de componentes, engenharia (design e desenvolvimento), alfabetização e programação / engenharia de software e gestão (tomada de decisão, liderança, delegação, motivação). Assim, considera-se que deve ser fornecida habilidade académica e formação técnica profissional para as áreas mais cruciais na implementação do seu programa prioritário tal como consta na tabela 25.

Tendo por base os dados acima apresentados torna-se evidente a necessidade de formação e o desenvolvimento de habilidades das pessoas como meio de render benefícios qualitativos e quantitativos.

É importante realçar, que o desenvolvimento de habilidades não pode ser vista apenas como a educação e treinamento técnico e vocacional formal. Compreende capacidades adquiridas através de todos os níveis de educação e formação, ocorrendo em contextos formais, não formais e de formação profissional, que permite aos indivíduos em todos os setores da economia se envolvam de maneira plena e produtiva nos meios de subsistência e tenham a capacidade de aperfeiçoar e adaptar ainda mais suas habilidades para atender às novas demandas e oportunidades na economia e no mercado de trabalho. O desenvolvimento de habilidades não deve ser

caracterizado pela fonte de educação ou treinamento em si, mas, pelas capacidades que são adquiridas através deste processo.

Relativamente as pessoas com deficiências, os dados mostram que existe um número elevado de pessoas com deficiência e muitas delas pararam no ensino básico e secundário, por várias dificuldades, e isso traz uma dificuldade para conseguir uma vaga de emprego, para conseguir um salário maior do que o benefício que recebem do governo. Os empregadores têm algumas preocupações na contratação das pessoas com deficiência por acharem que estas podem não ter qualificação profissional adequada. Esta questão pode ser minimizada se existirem algumas políticas inclusivas nomeadamente desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, que lhes permitam a aquisição de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação profissional que ajudem a ultrapassar as preocupações dos empregadores para que estas possam ter mais oportunidades e a sua inserção no mercado de trabalho seja mais fácil.

Os dados apontam ainda, a necessidade de reduzir/combater o analfabetismo através da criação de oportunidades e mobilização dos gestores do município para ampliar a oferta de alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos que não tiveram acesso ou permanência no ensino básico, sobretudo os negociantes de pequenas e médias empresas e agricultores. A educação e a formação para o empreendedorismo também é fundamental para incentivar a criatividade e a realização de novas iniciativas económicas locais.

Deve ser intensificado o *reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização)*, como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

E finalmente, no âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de Municípios é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.

PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

5. Conclusões e Recomendações

Com base nos dados acima apresentados e discutidos, conclui-se que, ao desenvolver os recursos do capital humano e atingir o desenvolvimento sustentável no futuro, o Município de Ermera precisa de dar maior atenção às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PDM e às cinco dimensões seguintes: **1) económica** (aumento da eficiência do sistema de produção), **2) social** (melhoria dos níveis de distribuição de renda da população), **3) ecológica** (preservação do meio ambiente), **4) espacial** (equilíbrio na distribuição e ocupação da população rural e urbana) e **5) cultural** (respeito aos modos de pensar e agir da sociedade, com enfoque na construção de uma consciência ambiental ligada ao consumo).

De acordo com os resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar o seguinte:

- a) A aposta na educação resultados obtidos, considera-se pertinentes concluir e recomendar os seguintes: focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades.
- b) Complementar na abertura de centros de formação a-se pertinentes concluir e recomendar os seguintes: focando mais na abertura de centros de formação profissional normal.

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados e áreas de maior importância conforme os programas prioritários constatado na tabela 25.

A maioria dos inquiridos desejam trabalhar no setor não público (privado) do que no setor público. O desejo pelo setor privado foi um pouco maior entre os jovens com idade entre 17-36 anos e a preferência de trabalho é principalmente na área de agricultura, tarefas domésticas, indústria e construção.

Os licenciados e pós-graduados com maior número à procura de emprego, “desemprego”, são nas áreas de Direito, Engenharia Civil - Construção Civil e Matemática e mais licenciados noutras áreas em número menor (tabela 15).

Deve ser intensificado o reforço da formação contínua, em serviço e/ou pós graduação (especialização), como elementos chave para a qualidade dos recursos humanos que possuem atualmente o nível de educação Secundário e Licenciatura.

Existe um número bastante elevado de pessoas com deficiência com idade produtiva a procura de emprego e com qualificações profissionais inadequadas ou seja conhecimentos profissionais práticos muito limitados. Recomenda-se a necessidade de desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para pessoas com deficiência e incapacidade, nomeadamente a formação gestual para aquelas pessoas com deficiência visual e auditivo, para que eles possam ter mais oportunidades na inserção no mercado de trabalho.

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PEDM, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
 - **A agricultura** é o coração da economia do município e crítica para o bem-estar do seu povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas em pequena escala, através de muitas rotas: treinamento e transferência de tecnologia; uma forte expansão do número e das habilidades dos extensionistas; através de uma melhor educação e formação para os membros das famílias rurais, incluindo as mulheres; e maior investimento em programas de educação profissional e terciária e centros de I & D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura no Município de Ermera.
 - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de consolidar as infraestruturas nomeadamente as estradas oferecendo assim a população da região beneficiada, melhores condições de transporte, fácil acesso e possibilita que os agricultores locais possam transportar os seus produtos ao mercado de maneira rápido e eficaz.

- **O turismo** no Município de Ermera continua a ser uma oportunidade futura, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde a equipa de nível de entrada até os gerentes seniores, bem como o investimento em I & D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.
- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores quer trabalhadores. Neste sentido, é fundamental reforçar o sector privado através de promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores e empregadores, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.
- 3) **Educação e formação técnica e profissional (EFTP).** A pesquisa do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias no município, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre educação académica e técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para as mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável em frente. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, talvez especialmente na agricultura, e em maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, pode contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.
- 5) No âmbito da preparação dos Recursos Humanos para a criação de municípios (descentralização) é importante reforçar a formação nas áreas de Urbanização e Planeamento Regional, Planeamento e Ordenamento do Território.
- 6) Revela igualmente a necessidade de uma oferta de áreas de estudo ao nível de ensino secundário e pós-secundário que seja orientada para as necessidades do

país (*demand-driven secondary vocational education and demand-driven post secondary technical education*).

6. Referencias Bibliográficas

- Levantamento de dados dos Recursos Humanos Existentes de Timor Leste, 2016 – Fundo do Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH), 2016.
- Direção Geral de Estatística – Ministério das Finanças, Censo da População e Habitação, 2010.
- Direção Geral de Estatística – Ministério das Finanças, Censo da População e Habitação, 2015.
- Plano Estratégico do Desenvolvimento Nacional 2011-2030.
- Plano Estratégico de Desenvolvimento Municipal 2016.

Anexo 1. Perguntas para a discussão de grupos

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO I - PERGUNTAS GERAIS

Identificar as Potencias (Recursos Naturais) que o Município / a RAEOA tem como prioridades a desenvolver!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
		Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
Turismo						
Agricultura						
Identificar outras potencias						

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO II - CAPITAL SOCIAL

Capital Social	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar para as desenvolver potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO							
SAÚDE							
INCLUSAO SOCIAL							
AMBIENTE							
CULTURA E PATRIMÓNIO							

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO III - DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO

Desenvolvimento Económico	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potenciais (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longo Prazo (2026 - 2030)
Desenvolvimento Rural							
AGRICULTURA							
SECTOR PRIVADO							

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO IV - DESENVOLVIMENTO INFRAESTRUTURA

DESENVOLVIMENTO INFRAESTRUTURA	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
ESTRADAS E PONTES							
ÁGUA E SANEAMENTO							
ELECTRICIDADE							
PORTOS MARÍTIMOS (Caso aplicável)							
AEROPORTO e TELECOMUNICAÇÕES							

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPO - GRUPO V - QUADRO INSTITUCIONAL

QUADRO INSTITUCIONAL	Quais são os programas prioritários relacionados com os setores abaixo que o Município / a RAEOA tem para se desenvolver? Descrever de acordo com a cada setor!	Relacionado com as potencias (Recursos Naturais) que existe, Que tipo de Recursos Humanos que pretende formar (treinar) para desenvolver as potencialidades existentes?	Qual é o nível de Recursos Humanos que deseja formar (treinar)?		Prioridade de formação para (Curto, Médio e Longo Prazo)		
			Académico	Técnico Profissional	Curto Prazo (2019-2021)	Médio Prazo (2022-2025)	Longa Prazo (2026 - 2030)
GESTÃO E BOA GOVERNAÇÃO DO SECTOR PÚBLICO							
Justiça							

Anexo 2. Lista presença dos participantes na discussão de grupos

Lista presença dos participantes na discussão de grupos sobre identificação dos recursos naturais e potenciais económicos, os programas prioritários relacionados e as áreas-chaves de formação no Município de Ermera

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Jose M. S. Soares	Presidente A. M	Munisipiu Ermera
2	Joao Bosco Soares	Diretor PNDS	Munisipiu Ermera
3	Juliaon M. de Deus	Adm. Posto Letefoho	MAE
4	Joao Mestre Madeira	Chefe Gabinete	MAE
5	Thomas da Silva	Diretor SAS	SAS
6	Afonso Salsinha	Diretor DTPSC	Ministerio Justica
7	Judith Salsinha	Xefe Dep. RH	MAE
8	Carlos A. M. Babo	Xefe Sub. Ad. Atsabe	SAS
9	Bendito Salsinha	Supervisor	MOPTC
10	Edelmino Jose de Deus	Diretor	J. M. Turismo
11	Mario M. Exposto	Sosial Economia	MAE
12	Osorio Babo	Chefe Sub	SAS
13	Virginia Fernandes Gomes	Supervisor	Mercy - Corps
14	Teresa dos Santos da Silva	Admin e Financas	MSS
15	Jose de Deus	Diretor	MAP
16	Maria Santinha Tilman	Diretor R. C	Ministerio Justica
17	Jose da Costa Gomes	Rep. Administrador Posto Atsabe	MAE
18	Fernando Soares	Administrador Posto Ermera	MAE
19	Jaime S. dos Santos	Ofisial MIS	PNDS
20	Rui Octaviano Martins	CDO, Posto Ermera	MAE
21	Alfredo S. Borges	MDS / Ponto Fokal	MDS/ DNPC
22	Raul Mateus Soares de Sousa	Program Manager	SJME
23	Graciano da C. Cruz	Diretor Saude	DSMS
24	Cristiano Maia	Off PSE	DSMS Ermera
25	Elit Lemos	Planiamentu	DSMS Ermera
26	Fernando Soares	APA Hatulia	MAE
27	Alorno de Deus	Manager CJME	Sentru Joventude
28	Constantino Exposto	Chefe Dep. Planiamento	MAE
29	Joana Monteiro Soares	Jornalista	RTTL, EP
30	Valente dos Santos	Chefe Dep. P/F	MAD Ermera
31	Carlos Salsinha	Coord. Merenda Escolar	Educacao
32	Silvino Salsinha	Diretor	Educacao
33	Leo Soare	Executivo Diretor	ONG IMI
34	Carlos de J. Soares	Chefe Dep.	Educacao
35	Ernesta I. da Silva	Staff Delega	EDTL

36	Arlindo dos Santos	APA Railako	MAE
37	Joao Bosco de J. M	Diretor	MSS
38	Lucrecia D. P. dos Santos	Staff Gappefiv	FDCH
39	Filomeno R. dos S. Lay	Coord. Gappefiv	FDCH