



FDCH



FUNDO DE DESENVOLVIMENTO
DO CAPITAL HUMANO (FDCH)

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



**MUNICÍPIO
MANUFAHI**

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 Manufahi

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	21
1. INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA	21
1.1. <i>Introdução Geral</i>	21
1.2. <i>Objetivos</i>	26
1.3. <i>Metodologia</i>	26
PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS	28
2. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO DE MANUFAHI	28
2.1. <i>Apresentação e Análise dos dados</i>	28
2.2. <i>Perfil dos Inquiridos</i>	28
2.3. <i>Deficiência</i>	29
2.4. <i>Nível de Educação</i>	31
2.5. <i>Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV</i>	46
2.6. <i>Ocupação Profissional - Setor Público</i>	49
2.7. <i>Nível de Educação dos Funcionários Contratados</i>	51
2.8. <i>Setor Não Público (Privado)</i>	51
2.9. <i>Área de preferência de trabalho</i>	55
2.10. <i>Setor de Atividade que pretende trabalhar</i>	56
2.11. <i>Grupo etário (idade) e pessoas a procura de emprego</i>	56
2.12. <i>Licenciados a procura de emprego “Desemprego”</i>	57
2.13. <i>Número e áreas de estudo dos estudantes que atualmente esta a frequentar os cursos</i>	59
2.14. <i>Ano em que termina o curso</i>	61
2.15. <i>A demanda de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional realizada</i>	64
2.16. <i>Instituição Fornecedora e Financiamento</i>	65
2.17. <i>Financiamento da Formação</i>	66
2.18. <i>Plano de formação pretendida para o futuro</i>	67
2.19. <i>Categoria e Grau Académico de Formação</i>	69
3. DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO	72
3.1. <i>Os quatro pilares do Plano Estratégico do Município (PEM)</i>	72
3.2. <i>Principais Áreas Chaves de Formação</i>	80
4. DISCUSSÃO E ANÁLISE	93
PARTE C: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	98
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	98
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXO 1. PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO DE GRUPOS	103
ANEXO 2. LISTA PRESENÇA DOS PARTICIPANTES NA DISCUSSÃO DE GRUPOS	108

Lista das Tabelas

TABELA 1. DISTRIBUIÇÃO DA EXISTÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO	30
TABELA 2. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR POSTO ADMINISTRATIVO	30
TABELA 3. DISTRIBUIÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E POR POSTO ADMINISTRATIVO	30
TABELA 4. DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO E POR POSTO ADMINISTRATIVO.....	31
TABELA 5. DISTRIBUIÇÃO DO NÍVEL DE EDUCAÇÃO DOS INQUIRIDOS POR PROGRAMA DE ESTUDO E POR POSTO ADMINISTRATIVO	33
TABELA 6. NÚMERO E ÁREAS DE FORMAÇÃO DE CERTIFICADO I – IV POR POSTO ADMINISTRATIVO	46
TABELA 7. DISTRIBUIÇÃO DA OCUPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES E ANOS DE SERVIÇO	49
TABELA 8. GRAU E NÍVEL DOS FUNCIONÁRIOS PERMANENTES INQUIRIDOS	50
TABELA 9. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR OCUPAÇÃO E ANOS DE SERVIÇO.	50
TABELA 10. DISTRIBUIÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS TEMPORÁRIOS DO SETOR PÚBLICO POR NÍVEIS DE EDUCAÇÃO.	51
TABELA 11. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E NÍVEL DE ENSINO	54
TABELA 12. NÚMERO DO TOTAL DOS INQUIRIDOS DO MUNICÍPIO DE MANUFAHI A PROCURA DE EMPREGO E ONDE PRETENDE TRABALHAR, SE NO SETOR PÚBLICO OU PRIVADO.....	55
TABELA 13. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES QUE OS INQUIRIDOS DESEJAM TRABALHAR	56
TABELA 14. FAIXA ETÁRIA DOS INQUIRIDOS A PROCURA DE EMPREGO	56
TABELA 15. NÚMERO E ÁREAS DE CONHECIMENTO DOS CURSOS DE ENSINO SUPERIOR A PROCURA DE EMPREGO E DESEJAM TRABALHAR.....	58
TABELA 16. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS NO ENSINO SUPERIOR	60
TABELA 17. DISTRIBUIÇÃO DO NÚMERO DOS ESTUDANTES QUE ATUALMENTE ESTÃO A FREQUENTAR OS CURSOS E PREVISÃO DO ANO EM QUE IRÁ TERMINAR O CURSO.....	62
TABELA 18. CURSOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL REALIZADOS POR ÁREA DE FORMAÇÃO E DURAÇÃO DO CURSO....	64
TABELA 19. FORMAÇÃO DE LÍNGUA E A DURAÇÃO DO CURSO	65
TABELA 20. FINANCIADORES DAS FORMAÇÕES DE LÍNGUAS.....	66
TABELA 21. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	68
TABELA 22. ÁREAS DE FORMAÇÃO DESEJADA POR INQUIRIDOS NÃO EMPREGADOS	68
TABELA 23. CATEGORIA DE FORMAÇÃO – ACADÉMICA OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL	69
TABELA 24. GRAUS ACADÉMICOS E ÁREAS DE ESTUDO QUE DESEJAM PROSSEGUIR.....	70
TABELA 25. DISTRIBUIÇÃO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO	81

Lista das Figuras

FIGURA 1. DISTRIBUIÇÃO DOS INQUIRIDOS POR FAIXAS ETÁRIAS E POR SEXO	29
FIGURA 2. PESSOAL DAS ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS (ONGs) POR POSIÇÃO	52
FIGURA 3. DISTRIBUIÇÃO DOS EMPRESÁRIOS POR POSIÇÃO	53
FIGURA 4. DISTRIBUIÇÃO DAS ÁREAS DE ATIVIDADES DOS EMPRESÁRIOS	54
FIGURA 5. INSTITUIÇÃO FORNECEDOR DA FORMAÇÃO DE LÍNGUAS.....	66
FIGURA 6. GRAUS DE ESTUDOS QUE DESEJAM PROSSEGUIR	70

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 consulta 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 desenvolvimento dos recursos humanos com base na evidência (*Evidence Based Policy*), o Conselho da Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano orientou ao Secretariado Técnico do FDCH em Maio 2016, 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 a 17 anos através do censo da população residente no Município de Manufahi 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 21 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 de recursos humanos do Município.

Síntese dos Resultados

Os dados aqui apresentados mostram que a maioria da população respondentes no Município de Manufahi são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que têm o ensino pré-secundário e ensino básico e o 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 Manufahi . 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 que 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 técnico prático 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, Medicina – Clínica Medica (Medica Geral), Contabilidade, Matemática, Direito Privado e mais licenciados noutras áreas em número menor (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados são 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 Manufahi tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializados. Em relação com os 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 permita 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 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 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 Manufahi 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 habilidade 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 de criar oportunidade e mobilizar os 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 pequena e media 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 Manufahi precisa 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 pertinente 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 profissional (ou institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades sustentável não formal.

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, Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral), Contabilidade, Matemática, Direito Privado e mais licenciados noutras áreas (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 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 auditiva, 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 seguinte 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 Manufahi.
 - **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 rápida e eficaz.

- **O turismo** no Município de Manufahi 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 de 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 e 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 a educação académica e a técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável para o futuro. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, poderá 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 Manufahi encontra-se localizado no centro sul do país, partilha fronteiras a Oeste com o Município de Ainaro, a Leste com o Município de Manatuto, a Sul é o Mar de Timor, na parte Norte com o Município Aileu e tem uma superfície total de 1.326,60 km². Astronomicamente está localizado no longitude 8º.42 – 9º.11 e 125º.36 – 126º.5.

A população foi estimada em 53.691 habitantes, sendo 27.750 homens e 25.941 mulheres, e de acordo com o recenseamento de 9.023 agregado familiares.

A religião dominante no território do Município de Manufahi é a religião Católica sendo as línguas mais faladas em vários idiomas onde 36% da população falam **mambai**, 28% falam **tétum**, 26% **tétum terik**, 7% **lakalei**, 2% **bunak** e 3% falam outras idiomas.

Postos administrativos, Sucos e Aldeias

O Município de Manufahi está dividido em 4 Postos Administrativos, 29 Sucos e 137 Aldeias dispersas pelo território conforme a tabela abaixo:

Área Posto Administrativo

Posto Administrativo	Superfície Km ²	(%)
Alas	406.96	30.68
Fatuberliu	375.92	28.34
Same	355.28	26.78
Turiscail	188.44	14.2
Total	1,326.60	100

Postos Administrativos, Sucos e número de Aldeias

Posto Administrativo Alas composto por 5 sucos e 19 aldeias.

Posto Administrativo Fatuberliu composto por 5 sucos e 23 aldeias.

Posto Administrativo Same composto por 8 sucos e 55 aldeias.

Posto Administrativo Turiscail composto por 11 sucos e 40 aldeias.

Clima, Relevo e Hidrografia

O Município de Manufahi geograficamente é uma zona montanhosa, pois, rodeada pelas montanhas de Kablaki que fica a nordeste de Manufahi e de Lurin que fica em Fahinehan. A situação climática do Município de Manufahi caracteriza-se essencialmente de clima tropical, em que no tempo quente as temperaturas atingem entre os 23,3°C a 27,5°C e a humidade pode ocorrer entre 67,8 – 81,2%.

O Município de Manufahi possui uma fonte de água devido ao potencial da nascente que fica a sul de Alas e Fatuberliu. O Município de Manufahi tem terra fértil porque fica perto do equador, na parte tropical da terra com potencial para a agricultura.

a) Agricultura

O Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional dá prioridade ao setor da agricultura como um dos pilares do desenvolvimento económico e a transformação agrícola dos subsistemas para a agricultura moderna, que tem orientação para o mercado nacional e internacional. O Município de Manufahi tem um enorme potencial agrícola que contribui fortemente para a produção alimentar ao nível local e nacional. Tem produções importantes de café, baunilha, noz-pecã, cravinho, alimentos, hortaliça e incluindo a área de silvicultura, pesca e pecuária. O município irá intensificar o desenvolvimento do setor agrícola para aumentar o rendimento da população local. Para que o setor de agricultura possa garantir a subsistência alimentar da comunidade local, bem como produzir matérias primas que são transformadas em produtos secundários em outros campos da atividade económica, o Município de Manufahi irá apostar no desenvolvimento de recursos humanos, a assistência técnica, oferecer advocacia e criar condições através de cooperativas para obter apoio de financiamento e desenvolver infraestruturas básicas.

b) Floresta

Segundo o censo de 2015, o Município de Manufahi tem uma área potencial para o desenvolvimento de floresta de 24.139 hectares. Existem várias espécies de plantas de valor económico já estão plantadas em 8.100 hectares na parte central e

sul do município, como teca, *ai-naa*, sândalo, *ai-sarian*, vime, bamboo, *nitas*, óleo de palma, baunilha e mogno. A partir de 2014 – 2017 o governo local estabeleceu mais viveiros e reflorestação em todos postos administrativos.

c) Pecuária

A pecuária tem um valor económico potencial para melhorar a economia familiar, mas até agora este setor ainda não tem sido desenvolvido de forma máxima. A maior criação dos animais no Município de Manufahi, são vacas, búfalos, cavalos, cabras, ovelhas, porcos e galinhas. O posto administrativo de Alas é um centro de criação de gado e será um centro de grande produção no futuro.

d) Pesca

Nas atividades de pesca, Same, Benó, Fatuberliu e Alas são centros de criação de peixes, como; Lagoa Welenas, Lagoa Welada, Lagoa Modmahuk, Lagoa Gasolina, Lagoa Wetanu, Lagoa Gasolina-Nutur, Lagoa Namdalok. Estas atividades de pesca podem ser desenvolvidas e no futuro podem satisfazer as necessidades da comunidade em geral em Timor-Leste.

e) Comércio

As atividades comerciais são vitais e importantes no município de Manufahi. Nos mercados vendem-se muitos produtos agrícolas e da pesca. Nos setores de comércio da pequena indústria, tem atividade como a carpintaria, *Soru tais*, *homan*, *Tuku taha*; Enchada, *Aisuak*, facas, *Diman*, produção de medicação tradicional, *dulas fatuk kerikil*, *Bataco* e outros.

f) Turismo

A promoção e o desenvolvimento do turismo no Município de Manufahi é uma das prioridades do programa nacional listadas no Plano de Estratégia de Desenvolvimento Nacional. Isso foi feito pela pesquisa do governo central (SEFOPE), como uma estratégia de investimento para o crescimento económico para o futuro. As atividades principais do turismo envolvem o património cultural, Parques Don Boaventura, *Fatuk Maromak*, Posto de Antigo Fatuberliu, *Be'e Manas Fukiran*, Praia de Betano, montanha de Cablaki, Posto de Antigo Same, Cristo Rei de

Same, Katalala, Merbuti, Rotuto, montanha Ismeta em Caumauk, montanha Kerlau, Posto de Antigo Beremana, Posto de Antigo Mindelo, Lagoa Tehati e cachoeiras (cascatas).

g) Recursos Naturais

O município de Manufahi tem riqueza de recursos naturais como o petróleo, ouro, prata, *Fatuk Semente*, gas, *Be'e Manas*, tijolo e pedra de decoração, mas ainda é preciso fazer um estudo de viabilidade para saber exatamente o conteúdo existente, antes de se fazerem as atividades de exploração.

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 infraestruturas 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, aquaparkes; 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 (TIC).
- 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 era prioridade a ser incluída em todas as atividades de desenvolvimento em Manufahi, 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 deve 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 Manufahi**, 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 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 recolhidos aos indivíduos com idade igual ou superior a 17 anos através de censo da população residente no Município de Manufahi 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 21 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 secundárias 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 Manufahi, prossegue em quatro seções.

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

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

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

2. Compreender o capital humano do Município de Manufahi

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 Manufahi 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).

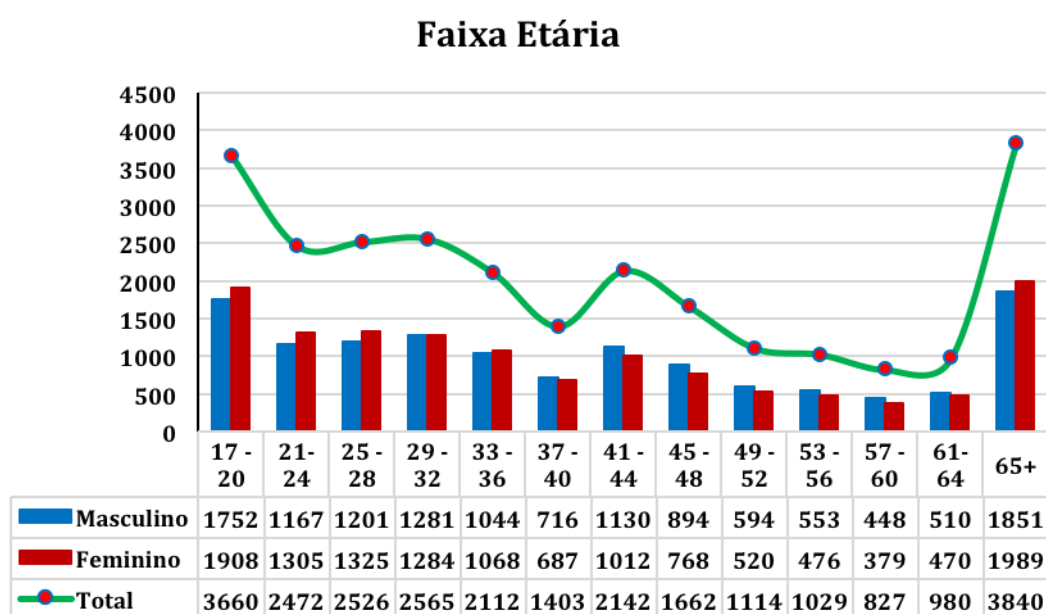
2.2. Perfil dos Inquiridos

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 26.332 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 com idade situada na faixa etária dos 17 aos 44 anos em ambos os sexos, representando 64,1%, seguindo-se a faixa etária dos 45 aos 64 anos com 21,3% dos pesquisados e 14,6% possui mais do que 65 anos. O sexo feminino constitui o maior número na faixa etária entre 17 – 36 anos e mais de 64 anos enquanto a predominância do sexo masculino é nos indivíduos com idade entre 33 – 64 anos (Figura 1).

Figura 1. Distribuição dos inquiridos por faixas etárias e por sexo



2.3. Deficiência

A tabela 1 apresenta a distribuição da existência de pessoas com deficiência no Município de Manufahi. Foram registrados 525 inquiridos com deficiência correspondente a 2,0 % do total dos respondentes distribuídos por 3 Postos Administrativos (tabela 1):

Tabela 1. Distribuição da existência de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Tem deficiência?		TOTAL
	SIM	NÃO	
Alas	80	3817	3897
Fatuberlio	119	3263	3382
Same	228	15231	15459
Turiscail	98	3496	3594
Manufahi	525	25807	26332
Percentagem (%)	2,0	98,0	100,0

O maior número de pessoas com deficiência foi registado nos Postos Administrativos Fatuberlio e Same com 23% e 43%, respetivamente. Outros Postos Administrativos têm deficientes com percentagem menor do que 20% (Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição de pessoas com deficiência por Posto Administrativo

Posto Administrativo	Frequência	Percentagem (%)
Alas	80	15
Fatuberlio	119	23
Same	228	43
Turiscail	98	19
Total	525	100

Das 525 pessoas com deficiência, as principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física (49,6%), visão / olhos (18,9%), deficiência auditiva (15,8%), deficiência psicossocial / mental (15,1%) e cognitiva (0,6%) (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	
Alas	34	8	21	16	1	80
Fatuberlio	52	31	20	14	2	119
Same	122	37	27	41	0	227
Turiscail	52	23	15	8	0	98
Total Manufahi	260	99	83	79	3	524
Percentagem (%)	49,6	18,9	15,8	15,1	0,6	100,0

2.4. Nível de Educação

Quanto ao grau de escolaridade dos respondentes iletrados, alfabetização dos adultos e ensino básico incompleto ocupam 44,5% do total dos respondentes. O ensino básico (primário) e pré-secundário representam 30% e o ensino secundário ocupa 20,1%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 1,4% e 0,8%, respetivamente. Ao nível terciário/superior, 3,3% dos inquiridos possuem o grau de nível do ensino superior (Tabela 4).

Destes 865 (3,3%) dos inquiridos, 74,2% têm o curso de licenciatura seguido do nível de Diploma III/Bacharelato 19,4%, Diploma II (2,2%) e Diploma I (2%). Outros níveis académicos têm uma percentagem inferior a 2% (Tabela 4).

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

Grau de Instrução/Nível de Educação	MANUFAHI	Alas	Fatuberlio	Same	Turiscail
Não sabe ler/escrever	9831	1515	1313	5572	1431
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	1877	443	267	786	381
Sub Total	11708	1958	1580	6358	1812
Primário	3131	604	439	1565	523
Pré-secundário	4754	545	531	3014	664
Secundário	5288	664	740	3192	692
Escola Secundária Técnico Profissional	373	68	30	262	13
Outros	97	17	9	71	-
Sub Total	13643	1898	1749	8104	1892
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	98	20	5	71	2
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	6	-	-	6	-
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	12	3	3	6	-
Sub Total	116	23	8	83	2
DI	17	1	1	12	3
DII	19	1	-	16	2
DIII/Bacharelato	168	16	22	113	17
DIV	10	-	1	8	1
Licenciatura (S1)	642	70	74	410	88
Mestrado (S2)	9	-	1	8	-
Doutoramento (S3)	0	-	-	-	-
Sub Total	865	88	99	567	111
Total	26332	3967	3436	15112	3817

No que diz respeito a distribuição do conhecimento dos inquiridos por áreas de estudo (programa de estudo) e por posto administrativo, dos 865 que possuem o grau superior apenas 400 (47,2%) que responderam esta questão. Os detalhes dos dados podem ser vistos na tabela 5, a seguir.

Tabela 5. Distribuição do 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	13	8	80	8	292	7	-	408	267	141
Direito	-	1	2	-	30	1	-	34	23	11
Contabilidade	1	-	2	1	26	-	-	30	17	13
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	2	1	23	-	-	27	16	11
Matemática	-	-	10	-	15	-	-	25	21	4
Educação	-	3	5	-	15	-	-	23	14	9
Gestão	2	-	-	-	13	-	-	15	5	10
Sociologia da Educação	-	-	3	-	12	-	-	15	10	5
Economia	-	-	3	-	10	-	-	13	4	9
Língua portuguesa	1	-	6	1	5	-	-	13	7	6
Matemática de Ensino	-	-	5	-	8	-	-	13	9	4
Biologia de Ensino	-	-	4	-	6	-	-	10	7	3
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	1	-	2	1	4	1	-	9	6	3
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	1	8	-	-	9	6	3
Engenharia Civil - Construção Civil	1	-	2	-	4	-	-	7	7	-
Saúde pública	1	-	2	1	3	-	-	7	4	3
Farmácia	2	-	3	-	1	-	-	6	3	3
Física de Ensino	-	-	1	-	5	-	-	6	4	2
Políticas públicas	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
Economia social	-	-	1	-	4	-	-	5	3	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
agrícola										
Enfermagem	-	1	1	-	3	-	-	5	2	3
Treinamento de professor	-	-	3	-	2	-	-	5	4	1
Agronomia	-	-	3	-	1	-	-	4	4	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	4	-	-	4	4	-
Teologia	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
Língua Inglesa	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Ciência da Computação	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Administração pública	-	-	-	-	3	1	-	4	4	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Engenharia elétrica	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Gestão	-	-	1	-	1	1	-	3	1	2
Sociologia	1	-	2	-	-	-	-	3	1	2
Língua indonésia	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Geodesia	1	-	-	-	2	-	-	3	3	-
Produção Pecuária	1	-	-	-	2	-	-	3	3	-
Química	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Biologia geral / ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Ecologia ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Engenharia de Arquitetura	-	-	-	-	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
Engenharia de minas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Filosofia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Consultoria Empresarial	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Parteira	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Agro-negócio	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
Aquicultura	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Economia industrial	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Química de ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Ciências governamentais / Sistemas de governo comparado	-	-	-	-	1	1	-	2	1	1
Teologia pastoral	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Psicologia Educacional	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Formação de professores primários e pré-secundários	-	1	-	-	-	1	-	2	2	-
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Farmacologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Análise Clínica	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
Ciência e Tecnologia de	-	-	-	-	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
Alimentos										
História e geografia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Estudo de gênero	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Psicologia	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Mineralogia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação Física / Educação Esportiva	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Radia gnóstica, Radiologia Médica	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde Ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Recursos de águas interiores	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Turismo e Hotelaria	-	-	-	-	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
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Gerenciamento de Computadores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Filosofia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Antropologia educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação artística	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Política educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	1	2	-	3	-	-	6	3	3
Alas										
Total	1	-	6	-	33	-	-	40	26	14
Direito	-	-	-	-	5	-	-	5	4	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
Língua portuguesa	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Biologia de ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Matemática de Ensino	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Sociologia da Educação	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Química	-	-	-	-	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
Engenharia Civil - Construção Civil	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Estudo de gênero	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Mineralogia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Enfermagem	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Técnicas e operações de silvicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Produção Pecuária	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Contabilidade	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Física de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Políticas públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia pastoral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Educação artística	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Política educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Fatuberlio										
Total	-	-	11	1	33	1	-	46	26	20

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
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	-	-	-	-	6	-	-	6	4	2
Matemática de Ensino	-	-	2	-	3	-	-	5	3	2
Educação	-	-	2	-	2	-	-	4	3	1
Matemática	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua portuguesa	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Contabilidade	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Economia da Educação / Gestão da Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Políticas públicas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Física	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Química	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Analista de negócios	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Geologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia Informática e Tecnologia (Computador)	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Farmácia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Gestão de Recursos	-	-	-	-	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
Humanos										
Economia industrial	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Biologia de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Filosofia da Educação	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Antropologia educacional	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciências governamentais	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Teologia pastoral	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Same										
Total	10	7	51	6	185	6	-	265	172	93
Direito	-	1	2	-	21	1	-	25	15	10
Contabilidade	-	-	2	1	21	-	-	24	15	9
Matemática	-	-	9	-	11	-	-	20	16	4
Educação	-	3	3	-	10	-	-	16	8	8
Economia	-	-	3	-	10	-	-	13	4	9
Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	1	-	-	-	10	-	-	11	7	4
Engenharia de Tecnologia Informática (Computador)	1	-	1	1	4	1	-	8	5	3
Gestão	2	-	-	-	6	-	-	8	2	6
Engenharia Civil - Construção Civil	1	-	2	-	3	-	-	6	6	-
Língua portuguesa	1	-	1	1	3	-	-	6	2	4
Economia das Finanças / gestão financeira -	-	-	-	1	5	-	-	6	4	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
Economia bancária										
Biologia de ensino	-	-	2	-	4	-	-	6	4	2
Economia social agrícola	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
Farmácia	2	-	3	-	-	-	-	5	3	2
Saúde pública	1	-	1	1	2	-	-	5	2	3
Sociologia da Educação	-	-	-	-	5	-	-	5	3	2
Agronomia	-	-	3	-	1	-	-	4	4	-
Língua Inglesa	-	-	-	-	4	-	-	4	1	3
Administração pública	-	-	-	-	3	1	-	4	4	-
Física de Ensino	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
Engenharia elétrica	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Engenharia Agrícola	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Ciência da Computação	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
Geodesia	1	-	-	-	2	-	-	3	3	-
Enfermagem	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
Políticas públicas	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Formação de professor	-	-	2	-	1	-	-	3	2	1
Biologia geral / ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Ecologia ambiental	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Arquitetura de Engenharia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Engenharia de minas	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Gestão	-	-	1	-	-	1	-	2	1	1
Filosofia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Sociologia	-	-	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
Consultoria Empresarial	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Parteira	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
Produção Pecuária	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Gestão de Recursos Humanos	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Matemática de ensino	-	-	2	-	-	-	-	2	1	1
Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
Psicologia Educacional	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Treinamento de professores primários e pré-secundários	-	1	-	-	-	1	-	2	2	-
Farmacologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Ciência e Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
História e geografia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Psicologia	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-
Ciência Política	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
Teologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Psicolinguística	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Linguística Aplicada	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Língua indonésia	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Engenheiro mecânico	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Dentista	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Educação Física /	-	-	-	-	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
Educação Esportiva										
Radiação gnóstica, Radiologia Médica	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Saúde Ambiental	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Agro-negócio	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Medicina Veterinária Preventiva	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1
Recursos de águas interiores	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Aquicultura	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Engenharia de pesca	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Tecnologia de Alimentos	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Turismo e Hotelaria	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Economia industrial	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Comunicação - Jornalismo e Publicação	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Gerenciamento de Computadores	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Química de ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	1	1	-	1	-	-	3	2	1
Turiscail										
Total	2	1	12	1	41	-	-	57	43	14
Sociologia da Educação	-	-	2	-	6	-	-	8	7	1
Medicina - Clínica Médica (Medicina	-	-	2	1	4	-	-	7	3	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
Geral)										
Gestão	-	-	-	-	6	-	-	6	3	3
Matemática de Ensino	-	-	1	-	3	-	-	4	4	-
Matemática	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
Língua portuguesa	-	-	2	-	1	-	-	3	3	-
Contabilidade	1	-	-	-	2	-	-	3	2	1
Direito	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Educação	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Língua indonésia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
Formação de professor	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
Sociologia	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Teologia	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Ciência da Computação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Petrologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Enfermagem	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Saúde pública	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Planeamento e Política do Governo	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Economia das Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Biologia de Ensino	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Física de Ensino	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Ciências governamentais	-	-	-	-	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
Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
Outras	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1

2.5. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

Dos 26.332 inquiridos que participaram neste pesquisa, cerca de 2,95% que já tinham participado num dos cursos de Certificado I – Certificado IV. Dos que o fizeram os cursos de certificados, 35,7% concluiu o curso Cert I, 27,9% cert II, 11,4% cert III e 25% cert IV (Tabela 6). As áreas predominantes da formação do Cert I – Cert IV são Curso de Computador, Língua portuguesa, e Língua inglesa. 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
MANUFAHI						
Total	779	278	217	89	195	Fisioterapia / Massagem
Computador	177	65	65	19	28	Abastecimento de água rural
Curso de Língua portuguesa	149	48	39	20	42	Produção solar
Curso de Língua inglesa	105	31	41	13	20	Produção de café
Curso de agricultura / horticultura	15	4	1	1	9	Formação aos Contratores
Informação tecnológica	12	3	6	1	2	Máquina pequena
Carpintaria	12	8	4	-	-	Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	10	4	1	2	3	Guia Turístico e Turístico
Melhorar negócios	9	7	-	2	-	Curso de piano e música
Administração Geral do Escritório	9	1	4	2	2	Pintor de artes, pinturas, tatuagens
Administração geral para o escritório	6	3	3	-	-	
Construção (Geral)	6	1	5	-	-	
Canalização	6	5	1	-	-	
Automotivo e Manutenção.	5	2	-	2	1	
Investigação policial.	5	2	1	1	1	
Alfaiate / Costureira	5	2	1	1	1	
(Diploma) em Formação e Avaliação	4	2	-	2	-	
Cozinheiro	4	3	1	-	-	
Construção de Negócios	3	-	1	-	2	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requer maior atenção
(Geral)						
Eletricidade	3	2	1	-	-	
Formação e avaliação	3	1	1	-	1	
Gestão para Polícia	3	1	-	-	2	
Curso Agropecuária	3	-	-	-	3	
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	-	1	
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	-	1	
Hospitalidade (produção de alimentos)	2	1	1	-	-	
Soldagem/Soldadura	2	2	-	-	-	
Cabeleireiro	2	1	-	-	1	
Curso de estética (Manicura e Pedicura)	2	-	1	-	1	
Curso de pesca	2	-	-	-	2	
Automotivo e Manutenção.	1	1	-	-	-	
Pedreiro	1	-	-	1	-	
Fotógrafo	1	-	-	1	-	
Outras	208	76	39	21	72	
Alas						
Total	37	14	7	5	11	
Computador	6	3	2	-	1	
Curso de Língua portuguesa	2	-	-	1	1	
Administração geral para o escritório	1	1	-	-	-	
Construção de Negócios (Geral)	1	-	1	-	-	
Automotivo e Manutenção.	1	1	-	-	-	
Construção (Geral)	1	-	1	-	-	
Carpintaria	1	1	-	-	-	
Automotivo e Manutenção.	1	-	-	-	1	
Curso de agricultura / horticultura	1	-	-	-	1	
Curso Agropecuária	1	-	-	-	1	
Curso de pesca	1	-	-	-	1	
Curso de Língua inglesa	1	-	-	-	1	
Outras	19	8	3	4	4	
Fatuberlio						
Total	38	9	3	6	20	
Computador	10	2	-	2	6	
Curso de Língua portuguesa	7	2	-	2	3	
Curso de Língua inglesa	4	-	1	1	2	
Informação tecnológica	2	1	-	-	1	
Hospitalidade (Geral)	1	1	-	-	-	
Canalização	1	1	-	-	-	
Outras	13	2	2	1	8	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Same						
Total	643	230	199	74	140	
Computador	152	54	61	17	20	
Curso de Língua portuguesa	122	44	36	15	27	
Curso de Língua inglesa	96	31	39	11	15	
Curso de agricultura / horticultura	12	3	1	1	7	
Carpintaria	11	7	4	-	-	
Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	10	4	1	2	3	
Melhorar negócios	9	7	-	2	-	
Informação tecnológica	9	1	6	1	1	
Administração Geral do Escritório	9	1	4	2	2	
Administração geral para o escritório	5	2	3	-	-	
Construção (Geral)	5	1	4	-	-	
Canalização	5	4	1	-	-	
Investigação policial.	5	2	1	1	1	
Alfaiate / Costureira	5	2	1	1	1	
Automotivo e Manutenção.	4	2	-	2	-	
(Diploma) em Formação e Avaliação	4	2	-	2	-	
Cozinheiro	4	3	1	-	-	
Eletricidade	3	2	1	-	-	
Gestão para Polícia	3	1	-	-	2	
Construção de Negócios (Geral)	2	-	-	-	2	
Hospitalidade (Geral)	2	1	-	-	1	
Hospitalidade (produção de alimentos)	2	1	1	-	-	
Soldagem/Soldadura	2	2	-	-	-	
Formação e avaliação	2	-	1	-	1	
Curso de estética (Manicura e Pedicura)	2	-	1	-	1	
Curso Agropecuária	2	-	-	-	2	
Hospitalidade (Geral)	1	-	-	-	1	
Pedreiro	1	-	-	1	-	
Fotógrafo	1	-	-	1	-	
Curso de pesca	1	-	-	-	1	
Outras	152	53	32	15	52	
Turiscail						
Total	61	25	8	4	24	
Curso de Língua portuguesa	18	2	3	2	11	
Computador	9	6	2	-	1	
Curso de Língua inglesa	4	-	1	1	2	

Município/Posto administrativo	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV	Área de formação que requiere maior atenção
Cabeleireiro	2	1	-	-	1	
Curso de agricultura / horticultura	2	1	-	-	1	
Informação tecnológica	1	1	-	-	-	
Formação e avaliação	1	1	-	-	-	
Outras	24	13	2	1	8	

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 84,2% dos cargos. 39,4% dos professores mantiveram seus cargos entre 6 – 10 anos, 35,2% mais de 15 anos, 15,46% entre 11 – 15 anos e menos de 6 anos corresponde 10,1%. 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	Porcentagem (%)
Professores	10	38	187	73	167	475	51,74
Funcionários	8	78	115	58	39	298	32,46
Médico/Médico Especialista	1	31	4	1	8	45	4,90
Chefe Departamento	-	7	5	7	2	21	2,29
Diretor Geral	-	2	3	4	2	11	1,20
Diretor Nacional	-	6	1	3	4	14	1,53
Defensor/Juiz	-	-	1	-	2	3	0,33
Outros	-	15	21	8	7	51	5,56
Total	19	177	337	154	231	918	100,00
Porcentagem (%)	2,1	19,3	36,7	16,8	25,2	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 93,7%. Os servidores com nível acima de 6 são muito poucos, registrando cerca de 1,84% e os com regime especial 5,42% (Tabela 8).

Tabela 8. Grau e Nível dos funcionários permanentes inquiridos

Grau / Nível	Frequência	Percentagem (%)
Grau A / nível 7	5	0,54
Grau B / nível 6	12	1,30
Grau C / nível 5	97	10,52
Grau D / nível 4	217	23,54
Grau E / nível 3	417	45,23
Grau F / nível 1, 2	124	13,45
Regime Especial	50	5,42
Total	922	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 86,6% do pessoal temporário enquanto a contratação dos técnicos especializados apenas 1,9%. Quanto, o padrão de duração do serviço é semelhante ao pessoal permanente, a maior proporção são os que mantiveram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 88% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos (5,3%).

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	14	1	13	-	28	6,7
1-5 Anos	72	4	124	11	211	50,6
6 - 10 Anos	56	3	65	32	156	37,4
11-15 Anos	7	-	4	3	14	3,4
>15 Anos	3	-	3	2	8	1,9
Total	152	8	209	48	417	100,0
Percentagem (%)	36,5	1,9	50,1	11,5	100,0	

2.7. Nível de Educação dos Funcionários Contratados

Ao nível de escolaridade, 67,2% dos funcionários temporários têm um nível de ensino secundário, Licenciatura com uma percentagem de 16,7%, Pré secundário (5,3%), Escola secundário Técnico Profissional (5,3%) e primaria (3,8%). Outros níveis de escolaridade têm uma percentagem menos de 3% (Tabela 10).

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

Nível educação	Número dos funcionários	Percentagem (%)
Primário	18	3,8
Pré-secundário	25	5,3
Secundário	317	67,2
Escola Secundária Técnico Profissional	25	5,3
Outros	1	0,2
Diploma I	1	0,2
Diploma II	0	0,0
Diploma III / Bacharelato	5	1,1
Diploma IV	0	0,0
Licenciatura	79	16,7
Mestrado	1	0,2
Doutoramento	-	0,0
Total	472	100,0

2.8. Setor Não Público (Privado)

O setor não público no Município de Manufahi persiste pequeno em comparando com o setor público. Isto apesar do crescimento do setor não público é 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.

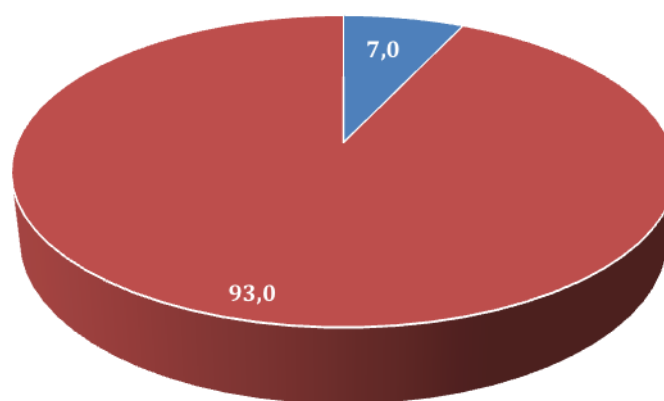
2.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas

A Figura 1 mostra os dados do pessoal que trabalha nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 57 respondentes, 7% ocupam cargos como

Diretor/Vice Diretores das organizações e maior percentagem 93% são funcionários.

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

Organização Não Governamental (%)

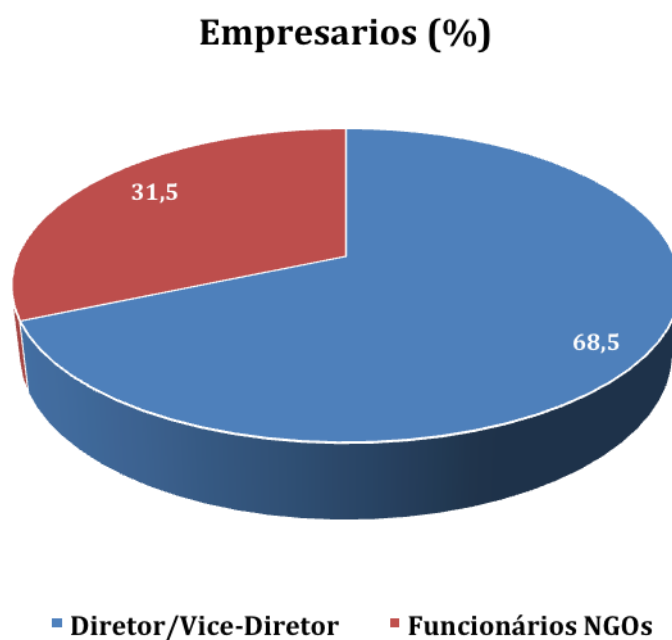


■ Diretor/Vice-Diretores ■ Funcionários NGOs

2.8.2. Empresários

Os empresários desempenham um papel importante através de 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. 68,5% dos respondentes têm ocupação como diretor/vices diretores e 31,5% assumem função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa.

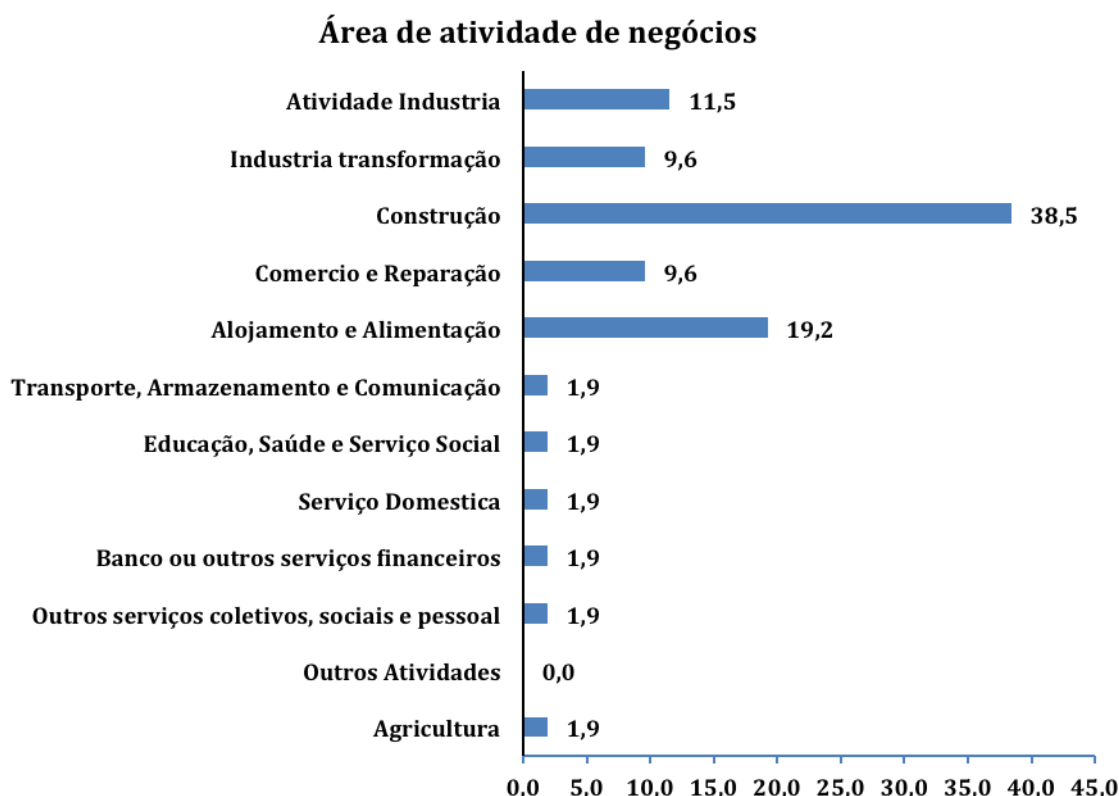
Figura 3. Distribuição dos empresários por posição



2.8.3. Setor de Atividade

A maior proporção das áreas de atividades das empresas estão relacionadas com a Construção, Alojamento - Alimentação e atividade industrial. 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 (67,1%) e ensino secundário (11,1%). Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 10% (Tabela 11).

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	Percentagem (%)
Não sabe ler/escrever	3980	67,1
Secundário	656	11,1
Não lê/sabe escrever (não terminou primário)	514	8,7
Pré-secundário	413	7,0
Primário	256	4,3

Nível de Educação	Números dos empresários	Percentagem (%)
Licenciatura (S1)	53	0,9
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	27	0,5
Escola Economia Secundária	8	0,1
Escola Secundária Agricultura	7	0,1
DIII/Bacharelato	7	0,1
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	3	0,1
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano)	3	0,1
DI	3	0,1
Escola Secundária Desporto	2	0,0
Outros	1	0,0
Escola Técnica Secundária	-	0,0
Escola Enfermagem Secundária	-	0,0
Escola Secundaria Assistência Social	-	0,0
DII	-	0,0
DIV	-	0,0
Mestrado (S2)	-	0,0
Doutoramento (S3)	-	0,0
Total	5933	100,0

2.9. Área de preferência de trabalho

Este trabalho inquiriu também a 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 74,5% em comparação com o setor público 25,5%. O Posto Administrativo de Same tem maior percentagem de indivíduos a procura de emprego no setor não público assim como no setor público (Tabela 12).

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

Posto Administrativo	Setor Público	Percentagem (%)	Setor não Público	Percentagem (%)	Total	Percentagem (%)
Alas	151	8,7	405	8,0	556	8,2
Fatuberlio	668	38,4	191	3,8	859	12,6
Same	786	45,2	3915	77,1	4701	69,0
Turiscail	133	7,7	565	11,1	698	10,2
Total	1738	100,0	5076	100,0	6814	100,0

2.10. Setor de Atividade que pretende trabalhar

A tabela 13 indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (55,4%), tarefas domésticas (13%), Atividade Industrial (7,8%), Educação, Saúde e Trabalho Social (5,5) e construção (5,9%). Outros setores de atividades têm uma percentagem inferior a 5%.

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

Setor de Atividade	Posto administrativo				Total	Percentagem (%)
	Alas	Fatuberlio	Same	Turiscail		
Agricultura	587	237	2604	390	3818	54,6
Atividade Industrial	18	53	458	17	546	7,8
Indústria de Transformação	17	11	183	4	215	3,1
Construção	34	15	285	16	350	5,0
Comércio e reparação	29	24	236	23	312	4,5
Alojamento e Alimentação	13	10	96	7	126	1,8
Transporte, Armazenamento e Comunicação	3	1	80	5	89	1,3
Educação, Saúde e Trabalho Social	19	13	338	17	387	5,5
Serviço Domestico	47	5	695	159	906	13,0
Banco ou outros serviços financeiros	3	7	46	5	61	0,9
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	17	5	121	13	156	2,2
Outras atividades	-	-	20	1	21	0,3
Total	787	381	5162	657	6987	100
Percentagem (%)	11,3	5,5	73,9	9,4	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 a faixa etária entre 17 – 36 anos, representando cerca de 68,8% (Tabela 14).

Tabela 14. Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
17 - 20	559	11,0
21- 24	811	16,0
25 - 28	793	15,6
29 - 32	739	14,6
33 - 36	591	11,6

Faixa Etária	Setor não Público	Percentagem (%)
37 - 40	365	7,2
41 - 44	413	8,1
45 - 48	235	4,6
49 - 52	97	1,9
53 - 56	72	1,4
57 - 60	74	1,5
61 - 64	93	1,8
65+	234	4,6
Total	5076	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 111 licenciados respondentes, 60,4% pretendem trabalhar no setor público e 39,6% 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, Medicina – Clínica Médica (Medica Geral), Contabilidade, Matemática e Direito Privado. Os licenciados noutras área encontram-se muito poucos menos de 5%, sendo assim estes dados são fundamentais para os governantes do município, empresas e outros parceiros empregadores no sentido de saber como aproveitá-los e empregá-los.

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

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
1	Direito	8	3	11	9,9
2	Medicina – Clínica Médica (Medica Geral)	5	3	8	7,2
3	Contabilidade	5	3	8	7,2
4	Matemática	3	3	6	5,4
5	Direito Privado	1	5	6	5,4
6	Engenharia Civil - Construção Civil	3	2	5	4,5
7	Gestão	1	3	4	3,6
8	Sociologia da Educação	3	1	4	3,6
9	Social economia Agrícola	2	1	3	2,7
10	Educação	2	1	3	2,7
11	Engenharia de tecnologia informática	2	1	3	2,7
12	Biologia de ensino	3	-	3	2,7
13	Políticas Públicas	3	-	3	2,7
14	Agronomia	2	-	2	1,8
15	Direito Público	2	-	2	1,8
16	Ciência da Computação	2	-	2	1,8
17	Enfermagem	1	1	2	1,8
18	Farmácia	1	1	2	1,8
19	Produção de Animal (Pecuária)	1	1	2	1,8
20	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	-	2	2	1,8
21	Matemática de ensino	2	-	2	1,8
22	Física de ensino	2	-	2	1,8
23	Física	1	-	1	0,9
24	Biologia Geral/Ambiental	-	1	1	0,9
25	Engenharia de Arquitetura	-	1	1	0,9
26	Engenharia de Minas	-	1	1	0,9
27	Teologia	1	-	1	0,9
28	Língua Portuguesa	-	1	1	0,9
29	Língua Inglesa	-	1	1	0,9
30	Língua Indonésia	1	-	1	0,9
31	Geologia	-	1	1	0,9
32	Mineralogia	-	1	1	0,9
33	Petrologia	-	1	1	0,9
34	Dentista	1	-	1	0,9
35	Parteira	1	-	1	0,9
36	Radia gnóstica, Radiologia Médica	1	-	1	0,9

No.	Programa de estudo/Área de Especialização	Não trabalha e deseja trabalhar?		Total	Porcentagem (%)
		Setor Público	Setor não Público		
37	Agro-negócio	1	-	1	0,9
38	Aquicultura	-	1	1	0,9
39	Tecnologia de Alimentos	-	1	1	0,9
40	Turismo e Hotelaria	1	-	1	0,9
41	Economia dos Recursos Humanos	-	1	1	0,9
42	Economia Industrial	1	-	1	0,9
43	Comunicação - Jornalismo e Editoração	-	1	1	0,9
44	Gestão Informática	1	-	1	0,9
45	Filosofia da Educação	1	-	1	0,9
46	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	-	1	1	0,9
47	Psicologia Educacional	1	-	1	0,9
48	Formação de professores	1	-	1	0,9
Total		67	44	111	100

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

A tabela 16. mostra o número dos estudantes inquiridos do Município de Manufahi que atualmente estão a frequentar no 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	28	10,1
2	Engenharia de tecnologia informática	18	6,5
3	Engenharia Civil - Construção Civil	13	4,7
4	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	12	4,3
5	Sociologia	11	4,0
6	Contabilidade	11	4,0
7	Direito	10	3,6
8	Turismo e Hotelaria	10	3,6
9	Engenharia de Minas	9	3,3
10	Ciência e Tecnologia de Alimentos	8	2,9
11	Educação	8	2,9
12	Saúde Pública	8	2,9
13	Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	8	2,9
14	Sociologia da Educação	7	2,5
15	Ciência da Computação	6	2,2
16	Administração Pública	6	2,2
17	Engenharia de Arquitetura	5	1,8
18	Agronomia	5	1,8
19	Políticas Públicas	5	1,8
20	Biologia Geral/Ambiental	4	1,4
21	Língua Inglesa	4	1,4
22	Economia dos Recursos Humanos	4	1,4
23	Biologia de ensino	4	1,4
24	Matemática	3	1,1
25	Psicologia	3	1,1
26	Língua Portuguesa	3	1,1
27	Engenharia Indústria	3	1,1
28	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	3	1,1
29	Produção de Animal (Pecuária)	3	1,1
30	Estudo de Desenvolvimento	3	1,1
31	Matemática de ensino	3	1,1
32	Estudo da Paz	3	1,1
33	Formação de professores	3	1,1
34	Química	2	0,7
35	Engenharia Mecânica	2	0,7
36	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	2	0,7
37	Outros	2	0,7
38	Enfermagem	2	0,7

No.	Áreas de Estudo	Frequência	Porcentagem (%)
39	Farmácia	2	0,7
40	Gestão Florestal	2	0,7
41	Técnicas e Operações florestais	2	0,7
42	Tecnologia de Alimentos	2	0,7
43	Administração de negócios	2	0,7
44	Ciência Governamentais	2	0,7
45	Engenharia Tratamento de Minérios	1	0,4
46	Engenharia Agrícola	1	0,4
47	Medicina Veterinária	1	0,4
48	Direito Público	1	0,4
49	Ciência Política	1	0,4
50	Ciências Atuariais	1	0,4
51	Geologia	1	0,4
52	Petrologia	1	0,4
53	Engenharia de Transportes e telecomunicação	1	0,4
54	Dentista	1	0,4
55	Educação Física / Educação Desportiva	1	0,4
56	Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral)	1	0,4
57	Conservação da Natureza	1	0,4
58	Medicina Veterinária Preventiva	1	0,4
59	Aquicultura	1	0,4
60	Economia da educação	1	0,4
61	Economia Industrial	1	0,4
62	Comunicação - Jornalismo e Editoração	1	0,4
63	Serviço Social	1	0,4
64	Gestão Informática	1	0,4
Total		276	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, Engenharia de tecnologia informática, Engenharia Civil - Construção Civil, Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais, Sociologia e Contabilidade são os que têm mais números de graduações. Outras áreas têm poucos números de graduações por ano sendo assim

é importante destacar a necessidade de antecipar para não contribuir para mais 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	9	11	2	-	-	-	-	22
Engenharia de tecnologia informática	7	5	2	2	-	-	-	16
Engenharia Civil - Construção Civil	5	3	3	-	1	-	-	12
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	10	2	-	-	-	-	-	12
Sociologia	6	4	-	1	-	-	-	11
Contabilidade	3	1	2	3	1	-	-	10
Direito	4	5	-	-	-	-	-	9
Engenharia de Minas	2	3	2	1	-	-	-	8
Turismo e Hotelaria	5	2	-	1	-	-	-	8
Educação	4	1	1	1	-	-	-	7
Saúde Pública	4	-	2	1	-	-	-	7
Ciência da Computação	3	1	2	-	-	-	-	6
Administração Pública	2	3	1	-	-	-	-	6
Economia das Finanças/gestão das finanças - Economia Bancária	3	-	1	2	-	-	-	6
Sociologia da Educação	1	3	-	2	-	-	-	6
Engenharia Arquitetura	3	-	1	1	-	-	-	5
Ciência e Tecnologia de Alimentos	2	3	-	-	-	-	-	5
Agronomia	-	2	-	1	1	-	-	4
Economia dos Recursos Humanos	1	3	-	-	-	-	-	4
Biologia de ensino	3	-	1	-	-	-	-	4
Políticas Públicas	3	1	-	-	-	-	-	4
Biologia Geral/Ambiental	1	1	-	1	-	-	-	3
Língua Inglesa	-	1	1	-	-	1	-	3
Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	-	-	-	3	-	-	-	3
Produção Animal (Pecuária)	-	3	-	-	-	-	-	3
Estudo de Desenvolvimento	2	-	-	1	-	-	-	3
Matemática	2	-	-	-	-	-	-	2
Química	-	-	1	1	-	-	-	2
Psicologia	2	-	-	-	-	-	-	2
Língua Portuguesa	1	-	1	-	-	-	-	2
Engenharia Indústria	-	1	1	-	-	-	-	2
Outros	2	-	-	-	-	-	-	2

Área de Estudo	Ano em que termina o curso							Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Enfermagem	1	-	-	1	-	-	-	2
Gestão Florestal	2	-	-	-	-	-	-	2
Matemática de ensino	1	-	1	-	-	-	-	2
Ciência Governamentais	2	-	-	-	-	-	-	2
Estudo da Paz	1	1	-	-	-	-	-	2
Engenharia Tratamento de Minérios	-	1	-	-	-	-	-	1
Engenharia Mecânica	-	-	-	1	-	-	-	1
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	-	1	-	-	-	-	-	1
Engenharia Agrícola	1	-	-	-	-	-	-	1
Medicina Veterinária	-	-	-	1	-	-	-	1
Direito Público	1	-	-	-	-	-	-	1
Ciência Política	1	-	-	-	-	-	-	1
Ciências Atuariais	-	-	-	1	-	-	-	1
Geologia	1	-	-	-	-	-	-	1
Petrologia	1	-	-	-	-	-	-	1
Dentista	-	1	-	-	-	-	-	1
Educação Física / Educação Desportiva	-	-	-	1	-	-	-	1
Técnicas e Operações florestais	1	-	-	-	-	-	-	1
Conservação da Natureza	1	-	-	-	-	-	-	1
Medicina Veterinária Preventiva	1	-	-	-	-	-	-	1
Aquicultura	1	-	-	-	-	-	-	1
Economia da educação	-	1	-	-	-	-	-	1
Economia Industrial	-	1	-	-	-	-	-	1
Comunicação - Jornalismo e Editoração	1	-	-	-	-	-	-	1
Serviço Social	-	-	1	-	-	-	-	1
Administração de negócios	-	1	-	-	-	-	-	1
Gestão Informática	-	1	-	-	-	-	-	1
Total	107	67	26	27	3	1	-	231

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 Manufahi. A Tabela 18 abaixo indicam 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 o número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

Os 2.433 inquiridos representam um nível substancial de atividade de formação, já que 40,9% tem a duração de 1 – 6 meses, 50,6% menos de um mês e 8,5% foram por mais de 6 meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de Liderança, Finanças e Planeamento. Outras áreas de formação tem uma percentagem inferior a 10%. Não há 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 meses	7 meses – 1 ano	Mais de 1 ano		
Liderança	298	159	21	24	502	20,6
Finanças	163	117	7	6	293	12,0
Planeamento	161	104	17	6	288	11,8
Gestão	119	69	13	8	209	8,6
Recursos humanos	132	64	9	4	209	8,6
Informação Tecnologia	86	238	21	13	358	14,7
Aprovisionamento e Logística	54	17	1	4	76	3,1
Administração	123	106	4	6	239	9,8
Sistema de Informação e Gestão Empresarial	50	34	13	6	103	4,2
Média e Relações Públicas	7	9	1	4	21	0,9
Técnico Especializada	18	42	3	5	68	2,8

Área de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Outras	20	37	6	4	67	2,8
Total	1231	996	116	90	2433	100,0
Percentagem (%)	50,6	40,9	4,8	3,7	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 participado num curso de língua. Como é de se esperar, a língua portuguesa como a língua oficial tem a maior percentagem (61%) seguido da língua inglesa com 28,8%. A língua tetum tem uma participação de 6,7% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 2%. 67,7% dos cursos realizados têm duração entre 1 - 6 meses, 2,6% menos de um mês e outros 29,7% são superiores a 7 mês. Os cursos de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos no Município de Manufahi.

Tabela 19. Formação de língua e a duração do curso

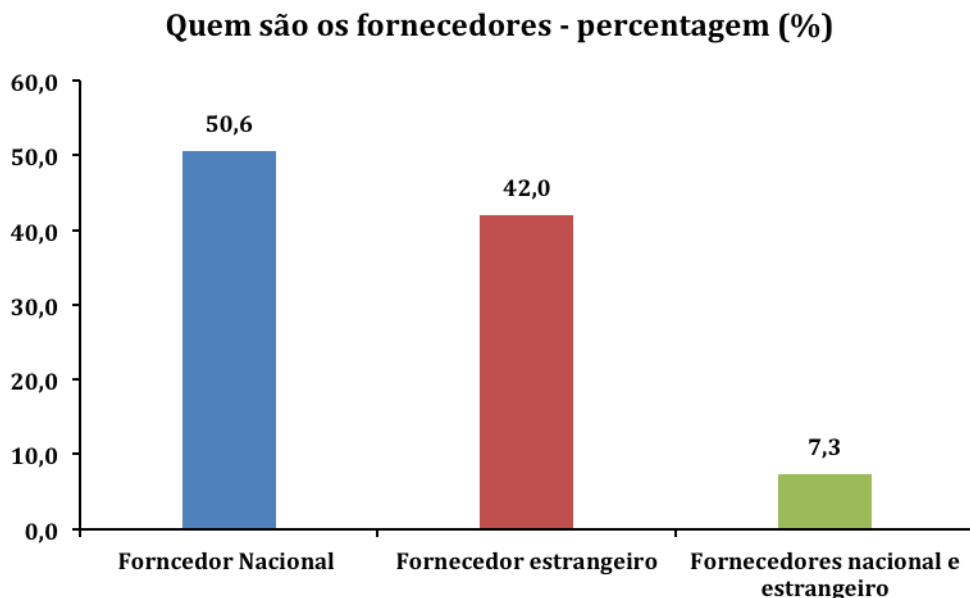
Tipo de Formação	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	39	1131	213	283	1666	61,0
Inglês	21	573	102	91	787	28,8
Tetum	8	79	36	59	182	6,7
Indonésia	3	29	5	13	50	1,8
Coreia	0	21	2	2	25	0,9
Outros	0	16	1	3	20	0,7
Total	71	1849	359	451	2730	100,0
Percentagem (%)	2,6	67,7	13,2	16,5	100,0	

2.16. Instituição Fornecedora e Financiamento

Quanto as instituições fornecedoras da formação de línguas, 50,6% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 42% fornecido pelas

instituições estrangeiras e 7,3% promovido pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 5).

Figura 5. Instituição fornecedor da formação de línguas



2.17. Financiamento da Formação

Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 56,2% foi financiado pelo próprio formando, pelo governo 26,8% e a formação suportada pelo setor privado 6,5%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 8,6% e 1,8%, respetivamente (Tabela 20).

Tabela 20. Financiadores das formações de línguas

Posto Administrativo	Governo	Setor privado	Conta própria	Governo e parceiros internacionais	Parceiros internacionais	Total
Alas	101	2	149	11	1	264
Fatuberlio	81	13	141	21	4	260
Same	403	136	972	162	32	1705
Turiscail	95	14	162	25	8	304
Total	680	165	1424	219	45	2533
Percentagem (%)	26,8	6,5	56,2	8,6	1,8	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, 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 setor 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 de formação de Professores e Profissionais de educação e Línguas (Inglês, Português).

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	Professores e Profissionais de educação	15	30,6
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	12	24,5
3	Medicina e Profissionais de Saúde	4	8,2
4	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	4	8,2
5	Variedades*	3	6,1
6	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	2	4,1
7	Agricultura	2	4,1
8	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	1	2,0
9	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	1	2,0
10	Gestão, Administração e Liderança	1	2,0
11	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	1	2,0
12	Lei e Justiça	1	2,0
13	Aprovisionamento, Logística e Gestão de Património	1	2,0
14	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	1	2,0
Total		49	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.

2.18.2. 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 de Professores e Profissionais de educação e Línguas (Inglês, Português) são áreas de maior preferência desejada pelos respondentes enquanto noutras áreas de formação o desejo foi inferior a 10% (Tabela 22).

Tabela 22. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Professores e Profissionais de educação	144	32,7
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	74	16,8
3	Gestão, Administração e Liderança	39	8,9
4	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	38	8,6
5	Variedades*	30	6,8
6	Medicina e Profissionais Saúde	22	5,0
7	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	22	5,0

No.	Área de Formação	Frequência	Percentagem (%)
8	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	18	4,1
9	Agricultura	14	3,2
10	Lei e Justiça	8	1,8
11	Hotelaria no Turismo	6	1,4
12	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	4	0,9
13	Gestão de Recursos Humanos	3	0,7
14	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	3	0,7
15	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	3	0,7
16	Desenvolvimento Habilidades Gerais- indução	2	0,5
17	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	2	0,5
18	Atendimento ao Cliente (atendimento ao cliente e desenvolvimento padrão)	2	0,5
19	Pecuária	2	0,5
20	Formação de Formadores	1	0,2
21	Auditoria e Inspeção	1	0,2
22	Gestão dos Projetos	1	0,2
23	Pescas	1	0,2
Total		440	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 4.072 inquiridos, 66,2% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 33,8% no curso académico - ensino superior (Figura 23). O Posto Administrativo de Same tem maior número dos que desejam a formação vocacional/profissional assim como formação académica/Universitário.

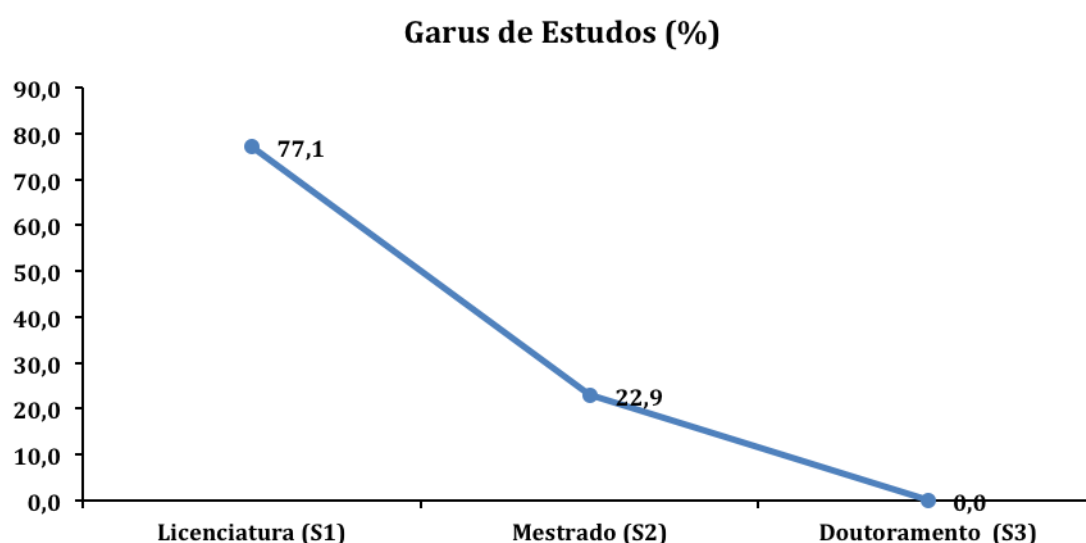
Tabela 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional

Posto Administrativo	Académica/Universitário	Vocacional/Formação profissional	Total
Alas	119	272	391
Fatuberlio	82	67	149
Same	926	1803	2729

Posto Administrativo	Académica/Universitário	Vocacional/Formação profissional	Total
Turiscas	248	555	803
Total	1375	2697	4072
Percentagem (%)	33,8	66,2	100,0

Dos 1375 (33,8%) inquiridos que desejam fazer o curso no ensino superior, 77,1% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura e 22,9% mestrado (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	Professores e Profissionais de educação	49	15	-	64
2	Línguas (Inglês, Português etc.)	23	5	-	28
3	Gestão, Administração e Liderança	13	4	-	17
4	Medicina e Profissionais Saúde	13	2	-	15
5	Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software e Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	12	3	-	15
6	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	6	3	-	9
7	Agricultura	6	-	-	6
8	Variedades*	4	2	-	6
9	Lei e Justiça	2	1	-	3
1-	Aprovisionamento, Logística e Gestão	-	3	-	3

No.	Área de Formação	Cursos de nível Académico (Universitário)			Total
		Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
	Património				
11	Atendimento ao Cliente (atendimento ao cliente e desenvolvimento padrão)	2	-	-	2
12	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	1	1	-	2
13	Profissional, Pesquisa e Desenvolvimento Conhecimento (baseia ao setor de operação)	2	-	-	2
14	Formação de Formadores	1	-	-	1
15	Gestão de Recursos Humanos	1	-	-	1
16	Auditoria e Inspeção	1	-	-	1
17	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	-	1	-	1
18	Pecuária	1	-	-	1
19	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	-	1	-	1
2-	Hotelaria no Turismo	1	-	-	1
Total		138	41	-	179
Percentagem (%)		77,1	22,9	0,0	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 Manufahi 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:

- 1) Capital social: saúde, educação e proteção social.
- 2) Infraestrutura: transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento.
- 3) 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.
- 4) 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 Manufahi 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 as crianças de idade entre 3 a 5 anos estão matriculadas no jardim de infância (pré-escolar) de qualidade; 2. Garantir as instalações completas em cada escola do ensino básico no município; 3. Garantir reabilitações de todas as escolas no município; 4. Reforçar o acesso a educação de qualidade; 5. Contratar e formar os professores ou docentes de acordo com a sua área ou disciplinas; 6. Minimizar analfabetismo no município de Manufahi, de todas as faixas etárias, de acordo com os programas nacionais delineados no Município de Manufahi; 7. Construir, reabilitar e manutenção dos estabelecimentos de educação pré-escolar, escolas do ensino básico e secundário garantindo o desenvolvimento e requalificação do parque escolar no município e as condições para a formação de qualidade dos jovens de Manufahi; 8. Estabelecer um centro de formação informal nos postos administrativos; 9. Estabelecer laboratório educacional de qualidade; 10. Garantir o ensino superior de qualidade no Município de Manufahi; 11. Apoiar o desenvolvimento de atividades complementares de ação educativa na educação pré-escolar e no ensino primário a secundário promovendo e integrando iniciativas na área da cultura, artes e do desporto, entre outras. 12. Garantindo igualmente as condições para o ensino de alunos com necessidades especiais com a introdução de língua gestual entre outros apoios.
Saúde	<p>No setor de Saúde, o Município de Manufahi identificou os programas prioridades; os programas estão listados a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir o acesso a saúde de qualidade a todos os cidadãos

Proteção (Inclusão) social	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de formação em desenvolvimento de conhecimentos na área da Promoção da Saúde da Mãe e da Criança e do Planeamento Familiar • Garantir os profissionais de saúde em todo o Município de Manufahi possuem as habilidades e qualidades suficientes para servir os habitantes; • Garantir em cada aldeias do município tem profissionais de saúde como médico, enfermeiro e parteiro; • Garantir que as crianças recebem vacinas como BCG, poliomielite, difteria, sarampo e entre outros; • Reabilitar os centros de saúde em cada posto administrativo com equipamentos de saúde completos; • Estabelecer laboratório completo com a sua facilidade. <ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecer o conselho dos veteranos município e continuar a valorizar os veteranos e antigos combatentes; 2. Promover e dar oportunidade as mulheres no desenvolvimento município e terem o emprego; 3. Garantir a segurança social para as famílias vulneráveis e carenciadas; 4. Aumentar a capacidade das pessoas através de construção da paz e coesão social, melhorar a assistência técnica e aumentar a capacidade das pessoas de apoiar centros de violência domestica através de prestar apoio com efetivo e disponível de participar em diversas áreas relacionadas (Formação em resolução de conflitos, Formação em sensibilização de conflitos (Fórum teatro), Formação em monitorização e avaliação, Formação em dialogo e mediação e entre outros) e por ultimo formação igualdade de género. 5. Estabelecer um centro de “base de dados” para identificar e acompanhar os grupos mais vulneráveis no município de Manufahi; 6. Garantir instalações e transportes adequados para os deficientes;
----------------------------	---

Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 7. Reforçar o funcionamento de centro de treinamento ou formação para os deficientes. 1. Sensibilizar sobre ambientais através dos seminários ao nível da comunidade da aldeia em todos os postos administrativos; 2. Fazer campanhas sobre o meio ambiente, através da distribuição de panfletos, folhetos e proibições à destruição ambiental a toda a comunidade para perceber a importância do meio ambiente para as necessidades humanas; 3. Reforçar o programa de reflorestação, envolvendo todos os elementos da comunidade no município de Manufahi; 4. Recrutar os técnicos - funcionários públicos especializados em meio ambiente e dar a formação sobre ambiente para melhorar sua capacidade; 5. Promover o conhecimento das pessoas na áreas de alterações climáticas e biodiversidade, controlo de poluição, análise do impacto ambiental, reciclagem de lixo e melhorar os centros de serviços na área de alterações climáticas ao nível municipal e postos administrativos.
Cultura e Património	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar e promover todas as reservas naturais, culturais e patrimónios no Município de Manufahi para as necessidades de investimento e receitas local; 2. Fornecer conhecimento na área de arte cultura e industrias criativas culturais, desenvolvimento de museu e bibliotecas, identificação e reabilitação de património cultural.
<p>Infraestrutura (transporte, telecomunicações, energia e abastecimento de água e saneamento)</p> <p>O termo infraestrutura tem um significado amplo, mas normalmente ele é associado à estrutura que serve de base à sociedade, como meios de comunicações, transportes (vias, veículos, tráfego, etc.), eletricidade, combustíveis (produção, distribuição, manutenção de rede, etc.), saneamento básico (fornecimento de água potável, rede de esgotos, etc.), entre outros, que garantem o funcionamento de um</p>	

município ou região.

A infraestrutura é a base necessária para alavancar o desenvolvimento. Sem ela fica comprometido o crescimento económico, pela dificuldade de gerar bens e serviços, uma vez que a produção depende da oferta de energia, da comunicação, de meios e vias de transporte, entre outros, bem como compromete a qualidade de vida da população, especialmente a saúde, quando essa é carente de saneamento básico e de água potável, e a mobilidade urbana. Portanto, do eixo de infraestrutura, o poder público deve dar muita atenção, já que a inadequação desse compromete o desenvolvimento do município. Na área de Infraestrutura, o Município de Manufahi identificou os seguintes programas prioritários de formação:

Estradas e Pontes

1. Construir e reabilitar todas as pontes nacionais, regionais e rurais no Município de Manufahi para a ligação entre si, para facilitar o fluxo de circulação e comunicação entre as comunidades, e facilitar o acesso ao mercado para melhorar a economia local;
2. Construir e reabilitar estradas rural e urbano;
3. Garantir o programa de manutenção estradas;
4. Programa Desenvolvimento Habitação e Edificações

Água e Saneamento

1. Estabelecer e desenvolver o programa de água potável na área rural e urbano
2. Garantir o programa de manutenção e facilidade de água potável (Urbano e Rural);
3. Fornecer e reabilitar o saneamento básico;
4. Garantir o programa de sistema abastamento de água potável;
5. Garantir o acesso de água potável e saneamento básico;

Eletricidade

1. Fornecer a instalação de eletricidade nas zonas rurais e urbano;
2. Garantir a manutenção de eletricidade (proteção e manutenção de linhas de distribuição de energia);
3. Identificar usuários de eletricidade e comunidades, famílias que não foram atingidas pela eletricidade;
4. Estabelecer sistema para gerir a distribuição de eletricidade para todos os usuários com qualidade de acordo com procedimento e padrões operacionais;
5. Estabelecer o sistema Pré-pago

Telecomunicação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instalar Rede Telecomunicações nas zonas rural no urbano; 2. Garantir a comunidade a ter acesso a telecomunicações de preço barato, acessível e garantida; 3. Estabelecer um centro de formação de comunicação a comunidade no município de Manufahi.
<p align="center">Fundamentos económicos - visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo, desenvolvimento rural e setor privado.</p>	
<p>Desenvolvimento Rural</p> <p>Agricultura</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construir as estradas rurais 2. Construir 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. <ol style="list-style-type: none"> 1) Aumentar a produção de arroz através de método ICM e SRI, plantar as novas variações; 2) Fornecer a formação ou treinamento para extensionistas agrícolas; 3) Fornecer formação ou treinamento aos agricultores que utilizam pesticidas, não orgânicos, a fim de aumentar horticultura de boa qualidade; 4) Construir e reabilitar a irrigação e as suas instalações para que os agricultores se concentrem mais no desenvolvimento de produtos agrícolas; 5) Realizar a formação ou treinamento na área de pesca, e agricultura, para aumentar os padrões de qualificação nos setores de produção; 6) Fornecer os equipamentos, laboratórios e veterinários sobre manuseio de produtos

Turismo	<p>agrícolas e pesca;</p> <p>7) Realizar pesquisas sobre desenvolvimento e capacitação em ênfase na qualidade da produção;</p> <p>8) desenvolver agricultura tradicional na orientação do mercado agrícola para responder às necessidades da comunidade;</p>
Setor Privado	<p>1) Identificar todos os locais turísticos no município de Manufahi;</p> <p>2) Reabilitar o parque nacional de Boa-Ventura e outros lugares de resistência para atrair os turistas;</p> <p>3) Proteger, promover e desenvolver o turismo no município de Manufahi;</p> <p>4) Promover e desenvolver o turismo comunitário, histórico e religioso na área Kablake, Turiscai, Alas, Fatuberliu, Pousada Same e Monumento de Dom Boaventura.</p> <p>1. Promover ambiente negocio que é favorável para atraís o investimento privado nas áreas potenciais;</p> <p>2. Desenvolver agro-comercio e agro-indústria na área de agricultura, pecuária e pesca;</p> <p>3. Aumentar o conhecimento e capacitar os colaboradores nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Estratégias para desenvolver o setor cooperativo; b. Formação de formadores na área das cooperativas; c. Formação em gestão de cooperativas; d. Formação em auditoria de cooperativas; e. Formação em decretos-lei e estatuto

	<p>da sociedade cooperativa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Desenvolvimento de micro e pequenas empresas; 5. Estabelecer a fabrica de água do consumo interno para reduzir a importação; 6. Aumentar o conhecimento em micro e pequenas empresas para apoiar os empresários a gerir os seus negócios no futuro: <ol style="list-style-type: none"> a. Formação de formadores de PMEs; b. Formação em contabilidade e administração de empresas; c. Formação em plano de negócios familiares; d. Formação em software de negócio (TI).
<p>Enquadramento institucional - foco na gestão macroeconômica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.</p>	
Gestão e Boa Governação do Setor Público	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover transparência e contabilidade em gestão de finanças do município; 2. Estabelecer quadro legal necessário para o desenvolvimento do município 3. Acelerar a implementação do poder local através de dar poder ao município, aproximar o serviço publico aos cidadãos e promover o profissionalismo de serviço publico no município; 4. Assegurar a implementação da lei de terras e propriedades 5. Reforçar o desempenho e os serviços de atendimento das autoridades sucros 6. Promover o ambiente de negocio favorável para atrair o investimento dentro do município; 7. Reforçar a presença da policia comunitária nos sucros 8. Promover dialogo continua para a prevenção dos conflitos

Justiça	<ol style="list-style-type: none"> 9. Assegurar a ordem pública, saúde ambiental, direito e liberdade de expressão de todas as pessoas. 10. Reforçar a implementação do programa de PNDS & PDIM 11. Reforçar a Administração Governo Local-Administração Pública através da capacitação: <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestão de aprovisionamento ○ Gestão de Arquivo ○ Gestão de Contabilidade ○ Gestão de Recursos Humanos ○ 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 Manufahi 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)
Licenciatura e Mestrado na área de Turismo e Hotelaria (Hospitalidade e Arte Culinária)	x	x	x	x	x
Diploma III, Licenciatura e Mestrado em Educação na área Cultura, História e Religiosa	x	x	x	x	x
Especialista na área Plano e Desenvolvimento Turismo Comunitária	x	x	x	x	x
Licenciatura e Mestrado em Educação (Língua Inglesa e Portuguesa) para Centro Formação Cultural	x	x	x	x	x
Especialista em Gestão Turística e Cultural (Montanhosa e Praia)	x	x	x	x	x
Licenciatura e Mestrado na área Planeamento do Turismo Ambiental	x	x	x	x	x
Hospitalidade, Turismo e Arte Culinária	x	x	x	x	x
Centro Informação Turístico	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Plantas Industriais	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Pecuária (Produção Animal/ Programa AI/IB)	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Horticultura	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Planeamento Agrícola	x	x	x	x	x
Licenciatura na área das Irrigações	x	x	x	x	x

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)
Licenciatura na área Pescas, tanto para Marítima também Aquicultura	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Marketing	x	x	x	x	x
Mestrado na área Pesquisador das Agrícolas	x	x	x	x	x
Mestrado na área Pecuária, Pescas, Plantas Industriais, Irrigação	x	x	x	x	x
Formação para área Emissão Licença para Micro Industria	x	x	x	x	x
Formação para Levantamento dados Industria	x	x	x	x	x
Agronegócio	x	x	x	x	x
Agropecuário	x	x	x	x	x
Agronomia	x	x	x	x	x
Climatologia	x	x	x	x	x
Economia Agrícola	x	x	x	x	x
Engenheira Zootécnica	x	x	x	x	x
Engenheira Industrial	x	x	x	x	x
Gestão Agro Negócio	x	x	x	x	x
Ciência Animal	x	x	x	x	x
Biologia	x	x	x	x	x
Meteorologia	x	x	x	x	x
Gestão Projeto	x	x	x	x	x
Medicina Veterinária	x	x	x	x	x
Engenheira Petróleo no Gás	x	x	x	x	x
Engenheira Geodésica	x	x	x	x	x
Engenheira Química e Bioquímica	x	x	x	x	x
Indústria Química e Petróleo	x	x	x	x	x
Química Industrial	x	x	x	x	x
Licenciatura em Educação	x	x	x	x	x
Especialista em Nutrição	x	x	x	x	x
Contabilista (Bancaria)	x	x	x	x	x
Especialista em análise de dados estatística	x	x	x	x	x
Especialista em cooperativa	x	x	x	x	x
Economista	x	x	x	x	x

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)
Engenharia de Arquitetura e Especialização em Gestão Urbanística	x	x	x	x	x
Desenvolvimento Regional	x	x	x	x	x
Desenvolvimento Económico	x	x	x	x	x
Engenharia Urbana	x	x	x	x	x
Geografia e Planeamento Regional	x	x	x	x	x
Agrónomo	x	x	x	x	x
Licenciatura em Gestão de Planeamento	x	x	x	x	x
Especialista em Plantas	x	x	x	x	x
Arquiteto de irrigação	x	x	x	x	x
Especialista em Veterinário e em Plantas	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Turismo e Hotelaria	x	x	x	x	x
Licenciatura em IT	x	x	x	x	x
Licenciatura em Educação (História)	x	x	x	x	x
Licenciatura em Educação (Língua Inglesa no Portuguesa)	x	x	x	x	x
Licenciatura em Desenvolvimento Rural	x	x	x	x	x
Licenciatura em Contabilidade	x	x	x	x	x
Licenciatura em Economia (Negócio)	x	x	x	x	x
Formação na área de Negócio	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Gestão Mercado (Marketing)	x	x	x	x	x
Formação na área Gestão Mercado	x	x	x	x	x
Mestrado na área Contabilidade (Monitorização Preço Mercado)	x	x	x	x	x
Formação na área Monitorização Preço Mercado	x	x	x	x	x
Formação na área Inspeção para atividades Económicas	x	x	x	x	x
Formação na área Segurança	x	x	x	x	x

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)
Alimentar					
Licenciatura na área Indústria	x	x	x	x	x
Formação na área Emissão Licença para Micro Industria	x	x	x	x	x
Formação para Monitorização e Acompanhamento para empresas indústrias	x	x	x	x	x
Mestrado na área Economia (Negócio - Cooperativa)	x	x	x	x	x
Formação na área sensibilização Cooperativa	x	x	x	x	x
Formação para Treinamento Básico Cooperativa	x	x	x	x	x
Formação Treinamento Básico para MPes	x	x	x	x	x
Alvenaria	x	x	x	x	x
Canalização	x	x	x	x	x
Carpintaria	x	x	x	x	x
Costura	x	x	x	x	x
Gestão Empresarial	x	x	x	x	x
Hidráulica	x	x	x	x	x
Hospitalidade/Hotelaria	x	x	x	x	x
Língua Coreia	x	x	x	x	x
Língua Inglesa	x	x	x	x	x
Marcenaria	x	x	x	x	x
Mecânica de carro, motorizado e equipamento pesado	x	x	x	x	x
Planificação	x	x	x	x	x
Pedreiro	?	x	x	x	x
Pintura	?	x	x	x	x
Soldadura	?	x	x	x	x
Trabalho com bambo (artesanato de bambo)	?	x	x	x	x
Tijolo (Produção Local)	?	x	x	x	x
Mestrado na área de Pedagógica	x	x	x	x	x
Mestrado na área de Gestão	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Linguística	x	x	x	x	x

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)
(Português e Inglês)					
Licenciatura na área de Antropologia	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Sociologia	x	x	x	x	x
Engenheiro na área de Produção animal	x	x	x	x	x
Engenheira na área de Pescas	x	x	x	x	x
Engenheira na área de Técnica agrária	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Economia	x	x	x	x	x
Licenciatura na áreas Literatura	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Multimídia	x	x	x	x	x
Licenciatura na área de Construção Civil	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Desenvolvimento Curricular	x	x	x	x	x
Diploma III e Licenciatura na área Contabilidade	x	x	x	x	x
Diploma III na área <i>inclusividade</i>	x	x	x	x	x
Diploma III na área Concelho	x	x	x	x	x
Diploma III na área de Recursos Humanos	x	x	x	x	x
Diploma III na área Administração e Finanças	x	x	x	x	x
Diploma III na área IT	x	x	x	x	x
Diploma III na área Biblioteca	x	x	x	x	x
Diploma III na área Auditoria	x	x	x	x	x
Diploma III na área Ensino Recorrente	x	x	x	x	x
Mestrado na área Pesquisador para Educação	x	x	x	x	x
Administração Educacional	x	x	x	x	x
Sistema Acreditação Académica	x	x	x	x	x
Método Qualitativo e Quantitativo para os Professor da Economia	x	x	x	x	x
Política e Gestão Educacional	x	x	x	x	x
Laboratório de Química e Física	x	x	x	x	x

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)
Artes e Humanidade	x	x	x	x	x
Biblioteca e Arquivo Digital	x	x	x	x	x
Bioquímica	x	x	x	x	x
Ciência Natureza e Matemática	x	x	x	x	x
Pedagogia Formador	x	x	x	x	x
Psicologia	x	x	x	x	x
Sociologia	x	x	x	x	x
Educação Científica e Tecnologia	x	x	x	x	x
Língua e Linguística Portuguesa, Literatura, Cultura Inglesa e Ciência Humana	x	x	x	x	x
Filosofia	x	x	x	x	x
Educação Física e Desporto	x	x	x	x	x
Especialista em Cardiovascular	x	x	x	x	x
Especialista em Pediatria	x	x	x	x	x
Especialista em Psiquiatria	x	x	x	x	x
Especialista em Medicina Legal Forense	x	x	x	x	x
Especialista em Dermatologia	x	x	x	x	x
Especialista em Cirurgia	x	x	x	x	x
Especialista em Ginecologia	x	x	x	x	x
Especialista em Internista	x	x	x	x	x
Especialista em Oftalmologia	x	x	x	x	x
Especialista em Otorrino Laringologia	x	x	x	x	x
Especialista em Nefrologia	x	x	x	x	x
Especialista em Angiologia	x	x	x	x	x
Especialista em Neurologia	x	x	x	x	x
Especialista em Ginecologia e Obstetrícia	x	x	x	x	x
Diploma III, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento na área Enfermagem	x	x	x	x	x
Diploma III, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento na área Parteira	x	x	x	x	x
Licenciatura, Mestrado e	x	x	x	x	x

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)
Doutoramento na área Parteira					
Licenciatura, Mestrado e Doutoramento na área Saúde Ambiental	x	x	x	x	x
Diploma III e Farmacêutico na área Farmácia	x	x	x	x	x
Diploma III e Licenciatura na área Analista	x	x	x	x	x
Diploma III e Licenciatura na área Dentista	x	x	x	x	x
Diploma III e Licenciatura na área Nutrição	x	x	x	x	x
Diploma III e Licenciatura na área Radiologia	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Radiologia	x	x	x	x	x
Diploma III na área Medical Record	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Medical Record	x	x	x	x	x
Licenciatura na área Aprovisionamento	x	x	x	x	x
Engenharia /arquitetura	x	x	x	x	x
Engenharia na área Técnico Civil	x	x	x	x	x
Mestrado na área de Direito	x	x	x	x	x
Engenharia Biomédica	x	x	x	x	x
Anatomia Humana	x	x	x	x	x
Especialista em Nutrição	x	x	x	x	x
Anestesia	x	x	x	x	x
Engenharia Médica	x	x	x	x	x
Medicina Interna	x	x	x	x	x
Pulmonar	?	x	x	x	x
Bioquímica Clínica	x	x	x	x	x
Histologia	x	x	x	x	x
Fisioterapia	x	x	x	x	x
Obstetrícia Ginecologia	x	x	x	x	x
Radiologia	?	x	x	x	x
Reabilitação Médica	x	x	x	x	x
Desenvolvimento para Política	x	x	x	x	x

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)
Saúde					
Engenharia em Meteorologia	x	x	x	x	x
Engenharia em Geologia	x	x	x	x	x
Mestrado e Doutorado em Gestão Desastre Naturais	x	x	x	x	x
Licenciatura, Mestrado e Doutorado em <i>Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS)</i>	x	x	x	x	x
Licenciatura, Mestrado e Doutorado em Direito	x	x	x	x	x
Especialista em Psiquiatria (Doença Mental)	x	x	x	x	x
Licenciatura em Economia (Gestão dos Recursos Humanos)	x	x	x	x	x
Licenciatura em Economia (Finanças)	x	x	x	x	x
<i>Strenghtening recilience of costal and small island comunities to words hidrometeorological hazards and climate change impacts</i>	?	x	x	x	x
<i>Desaster mitigation measures and recovery efforts of damage infrasturture</i>	x	x	x	x	x
<i>Standard operations procedures for tsunami warning and emergency response</i>	?	x	x	x	x
Diploma III de Assistente, Engenheiro de Construção (<i>Draftmen, Design e Mapeamento</i>)	x	x	x	x	x
Engenharia em Construção (<i>Bill of Quantity e Contrato</i>)	x	x	x	x	x
Diploma III em Supervisão e Survey (<i>Supervizor & Surveior</i>)	x	x	x	x	x
Diploma III em Construção (Manutenção - Preparação documentos) e Engenharia em Construção (Manutenção/Assistente Data)	x	x	x	x	x
Engenharia de Laboratório (Quality Control)	x	x	x	x	x

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)
Engenheiro em Automóvel/Mecânica	x	x	x	x	x
Engenharia de Técnica Informática	x	x	x	x	x
Engenharia em pontes no estrada	x	x	x	x	x
Especialista em laboratório	x	x	x	x	x
Geólogo	x	x	x	x	x
Mecânico do solo/ tanah	x	x	x	x	x
Especialista em Alcatrão	x	x	x	x	x
Engenharia Gestão de Água	x	x	x	x	x
Engenharia Hidráulica	x	x	x	x	x
Engenharia Mecânica da Terra	x	x	x	x	x
Engenharia Laboratório	x	x	x	x	x
Arquiteto	x	x	x	x	x
Engenharia de Técnica Informática	x	x	x	x	x
Engenharia Química	x	x	x	x	x
Engenharia Geologia	x	x	x	x	x
Engenharia na área Técnico Central da Elétrica	x	x	x	x	x
Formação técnico para Oficina (mecânica)	x	x	x	x	x
Formação de manutenção na área centrais	x	x	x	x	x
Engenharia da Rede de Transmissão e manutenção das Subestações	x	x	x	x	x
Engenharia na área Distribuição para linha (20kv) MT e BT	x	x	x	x	x
Formação e manutenção para transformador	x	x	x	x	x
Formação Manutenção Distribuição.	x	x	x	x	x
Formação de Controlo e monitorização.	x	x	x	x	x
Formação para contadores pré-pago através do sistema	x	x	x	x	x
Formação no Sector Finanças e Logístico	x	x	x	x	x
Engenharia Motor/maquina	x	x	x	x	x

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)
Engenharia Electrónico magneto	x	x	x	x	x
Engenharia Telecomunicação	x	x	x	x	x
Engenharia Técnica computador	x	x	x	x	x
Engenharia em Distribuição Eletricidade	x	x	x	x	x
Medição Eletricidade	x	x	x	x	x
Proteção Sistema Distribuição	x	x	x	x	x
Técnica Manutenção Elétrica	?	x	x	x	x
Proteção e Manutenção para Linha Distribuição Energia para uso para-Raios	x	x	x	x	x
Engenheiro técnico civil	x	x	x	x	x
Engenheiro estrutura ponte cais	x	x	x	x	x
Engenheiro civil	x	x	x	x	x
Engenheiro petróleo	x	x	x	x	x
Gestão Transporte e Logística	x	x	x	x	x
Gestão para o Porto	x	x	x	x	x
Mecânico para o Barco	x	x	x	x	x
Transporte Marítimo	?	x	x	x	x
Segurança Marítima e Controlo Tráfico no Porto	x	x	x	x	x
Controlador para Tráfico Aéreo	x	x	x	x	x
Engenharia Aeronáutica	x	x	x	x	x
Piloto	x	x	x	x	x
Tecnologia Electrónica de Aviação	x	x	x	x	x
Sistema Iluminação Aeroporto	x	x	x	x	x
Engenharia Electrónica e Telecomunicação	x	x	x	x	x
Engenharia Informática	x	x	x	x	x
Licenciatura em Administração Pública	x	x	x	x	x
Licenciatura em Comunicação	x	x	x	x	x
Licenciatura em Direito (Criminologia)	x	x	x	x	x
Formação de Liderança	x	x	x	x	x
Formação de Língua (Inglês e	x	x	x	x	x

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)
Português)					
Formação em Administração Governo Local	X	X	X	X	X
Gestão Projeto e Aprovisionamento	X	X	X	X	X
Gestor	X	X	X	X	X
Gestão Arquivo	X	X	X	X	X
Escrever Relatório	X	X	X	X	X
Gestão Bancaria e Seguros	X	X	X	X	X
Auditoria	X	X	X	X	X
Analisa Estatística de dados	X	X	X	X	X
Alfandega	X	X	X	X	X
Computador	X	X	X	X	X
Assessoria e Tradução	X	X	X	X	X
Relação Pública, Protocolo e Gestão Protocolo	?	X	X	X	X
Plano Financeiro e Operação Integrado	X	X	X	X	X
Mudança Organizacional e Desenvolvimento	X	X	X	X	X
Resolução Conflito e tomar decisão	X	X	X	X	X
Magistrados e Defensor Público	X	X	X	X	X
Advogado e Serviço Judiciário	X	X	X	X	X
Direito Judiciário	X	X	X	X	X
Direito Humanos	X	X	X	X	X
Direito Penal	X	X	X	X	X
Advogado Privado	X	X	X	X	X
Juiz, Procurador e Investigador	X	X	X	X	X
Procurador	X	X	X	X	X
Lei Imigração e Asilo	X	X	X	X	X
Conservador e Notário	X	X	X	X	X
Investigação criminal	X	X	X	X	X
Atendimento público	X	X	X	X	X
Mediação	X	X	X	X	X
Arrendamento	X	X	X	X	X
Julgamento	X	X	X	X	X

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)
Identificação propriedades	x	x	x	x	x
Levantamento Sistema de Cadastrais	x	x	x	x	x

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, posteriormente foram analisados 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 chave precisos de formação para o desenvolvimento dos mesmos programas prioritários. Tentou-se 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 Manufahi são jovens com idade entre 17 – 44 anos. Ao nível conhecimento, existe um número elevado de pessoas sem nível de escolaridade (analfabeto), seguido respetivamente os que têm o ensino pré-secundário e ensino básico e o 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 Manufahi . 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 que 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 técnico prático 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, Medicina – Clínica Medica (Medica Geral), Contabilidade, Matemática, Direito Privado e mais licenciados noutras áreas em número menor (ver tabela 15), sem serem aproveitados no mercado de trabalho. A preferência de trabalho é no sector público enquanto os não licenciados são no sector não público como agricultura, trabalho doméstico, atividade industrial e na construção civil.

Analizando a preferência de formação baseada nos programas prioritários (Tabela 25) com os recursos humanos atuais (Tabela 5), os dados mostram que o Município de Manufahi tem um número elevado de licenciados em diversas áreas, no entanto verifica-se que existem ainda carências em algumas áreas especializados. Em relação com os 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 permita 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 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 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 Manufahi 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 habilidade 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 de criar oportunidade e mobilizar os 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 pequena e media 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 Manufahi precisa 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 pertinente 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 profissional (ou institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades sustentáveis não formais.

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, Medicina – Clínica Médica (Medicina Geral), Contabilidade, Matemática, Direito Privado e mais licenciados noutras áreas (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 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 auditiva, 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 seguinte 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 Manufahi.

- **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 rápida e eficaz.
 - **O turismo** no Município de Manufahi 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 de 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 e 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 a educação académica e a técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 4) **Educação de adultos** (alfabetização a todos os jovens, adultos e idosos), especialmente para mulheres, e treinamento no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável para o futuro. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, especialmente na agricultura, e com maior nível de habilidade devido à melhoria da

formação, poderá 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)	Longo 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 potencialidades (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 Manufahi

No.	Nome	Posição	Instituição
1	Arantes Isac Sarmiento	Secretario Munisipiu	Administrador
2	Vergilho Ramos D. C	Chefe De DERHI - FDCH	FDCH
3	Sidonio Gusmao	Dir. PNDS	PNDS - MAE
4	Pio F.	Teknika PDIM	MAE
5	Nelson J. P. da Cruz	Teknika PDIM/DDO. MF	MAE
6	Tiago N. da Costa	Director DTTM	DTTM Manufahi
7	Domingos Soares	Director SMASA	DTTM Manufahi
8	Luzinho M. da Costa	Staff	Estatistik
9	Livia Maria de Jesus	Official	SEDPAC
10	David Sarmiento IS	Coordenador	Meio Ambiente
11	Zelia Rita Nunes	R.H MOPTC	MOPTC
12	Cipriano Tilman	Rept. Intelektual	IPB. KRXG
13	Aurelio dos S. Marques	Director	MAP Manufahi
14	Jose Amaral Tilman	Director	CSSMM-MSS
15	Domingas Quintao Nunes	Staff	Protesaun Sivil
16	Jaime da Costa	Staff	Luta ba Futuru
17	Madalena A. J. Mendes	Estagiado	Luta ba Futuru
18	Filomeno da Silva	Staff	MAE
19	Turquiano da C. Pereira	Coordenador	IADE/COE
20	Antanio de A.	R. H	Adm. Manufahi
21	Leopoldo Barreto	APA Alos	MAE/DNAL
22	Luis C. Lopes	Jornalista	Radio Komunidade 1912
23	Joanico Rozinho	Staff	Lefobom
24	Renato Pereira	Finansas	MAE
25	Trinito Sarmiento	Director	Educacao
26	Jose Godinho M	Chefe Dept. PDIN	MAE
27	Victor Martins	Xefe Dept. Adm e Logistika	MSS Manufahi
28	Leonia Pinto Correia	FSPA - Same	PNDS - MAE
29	Joni da Costa	Coordenador	Protesaun Civil
30	Marjulito da Cunha	Chefe Dept. Aproxionamentu	Administração M.
31	Filomeno da C. A.	Ast. Sosial	Administração M.
32	Jose Antonio da C. Braz	Dir. SLAIM	Adm. M. Manufahi
33	Deamentina da Silva Pinto	DNBP/Resp. Correios	MOPTC
34	Memiana L. F. F. Fernandes	Oficial Finansas Mun. MF	Adm. M. MF
35	Florencia C. R. Tilman	Directora	Saude
36	Abil dos S. Andrade	Teknika PDIN M. MF	Administrcao M. MF

37	Carmelito P. da Costa	Estagiado	Estudante
38	Ersia Agostinha Amaral	Estagiado	Estudante
39	Deiazio M. B. Cardoso	Estagiado	Estudante
40	Joanita da Silva	Jornalista	RTTL
41	Armellino Mesquita	Jornalista	R. Voq. Bentura
42	Apelonia L.L. Araujo	Contabelista MM. (PNDS)	PNDS (ESTATAL)
43	Jacob C. Martins	Oficial RH - MAE	MAE
44	Mareos Monteiro	Coor. PNDS Posto	MAE/PNDS
45	Prudencio A. Dias Ribeiro	GAPPEFIV - FDCH	FDCH - MDRI