



Ministério Ensino Superior,  
Ciência e Cultura  
(MESCC)

# FDCH



FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO  
(FDCH)

## RESULTADO DO LEVANTAMENTO DE DADOS RECURSOS HUMANOS EXISTENTES EM TIMOR LESTE JULHO DE 2018

RELATÓRIO DO LDRHEN 2018



**NACIONAL**

# LDRHEN

LEVANTAMENTO DADOS RECURSOS HUMANOS  
EXISTENTES NACIONAL

# **Resultado do Levantamento de Dados dos Recursos Humanos Existentes em Timor-Leste**

## **NACIONAL**

**Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano  
(FDCH)**

[www.fdch.gov.tl](http://www.fdch.gov.tl)

Conselho de Administração do Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano  
Eis Edifício do Mdf, Edifício n° 5, 1° Andar, Palácio do Governo, Dili, Timor-Leste  
Email: [info@fdch.gov.tl](mailto:info@fdch.gov.tl)

## Conteúdo

<b>CONTEÚDO .....</b>	<b>1</b>
<b>LISTA DAS TABELAS.....</b>	<b>3</b>
<b>LISTA DAS FIGURAS .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>MENSAGEM DO MINISTRO .....</b>	<b>7</b>
<b>MENSAGEM DO SECRETARIO EXECUTIVO DO FDCH .....</b>	<b>10</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO .....</b>	<b>12</b>
<b>PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA .....</b>	<b>18</b>
1. <b>INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA .....</b>	<b>18</b>
1.1. <i>Introdução Geral.....</i>	<i>18</i>
1.2. <i>Objetivos.....</i>	<i>19</i>
1.3. <i>Metodologia .....</i>	<i>20</i>
1.4. <i>Tratamento estatístico .....</i>	<i>22</i>
<b>PARTE B: ANÁLISE E RESULTADOS ENCONTRADOS .....</b>	<b>23</b>
2. <b>O CONTEXTO DA AVALIAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>24</b>
2.1. <i>Dinâmica populacional .....</i>	<i>24</i>
2.2. <i>Emprego, desemprego e fora da força de trabalho.....</i>	<i>27</i>
2.3. <i>A estrutura do emprego.....</i>	<i>28</i>
2.4. <i>Emprego nas empresas não petrolíferas .....</i>	<i>34</i>
2.5. <i>A diversidade de medidas de emprego.....</i>	<i>37</i>
3. <b>COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DE TIMOR-LESTE .....</b>	<b>39</b>
3.1. <i>Apresentação e Análise dos dados .....</i>	<i>39</i>
3.2. <i>Perfil dos inquiridos .....</i>	<i>39</i>
3.3. <i>Deficiência .....</i>	<i>41</i>
3.4. <i>Mobilidade Residencial.....</i>	<i>43</i>
3.5. <i>Nível de Educação.....</i>	<i>47</i>
3.6. <i>Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV.....</i>	<i>68</i>
3.7. <i>Ocupação Profissional - Setor Público .....</i>	<i>70</i>
3.8. <i>Setor Não Público (Privado).....</i>	<i>78</i>
3.9. <i>Número e qualificação do pessoal nacional e estrangeiro que trabalha nas empresas.....</i>	<i>85</i>
3.10. <i>Outras Formas de Emprego (Ocupação).....</i>	<i>86</i>
3.11. <i>Área de preferência de trabalho.....</i>	<i>90</i>
3.12. <i>Licenciados a procura de emprego “Desemprego”.....</i>	<i>94</i>
3.13. <i>A procura de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional. ....</i>	<i>107</i>
3.14. <i>Plano de formação pretendido para o futuro .....</i>	<i>112</i>
3.15. <i>População e Trabalhadores Estrangeiros .....</i>	<i>118</i>
4. <b>DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DO PLANO ESTRATÉGICO DE DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>122</b>
4.1. <i>Os quatro pilares do Plano Estratégico de Desenvolvimento .....</i>	<i>122</i>
4.2. <i>A estrutura atual da atividade econômica .....</i>	<i>122</i>
4.3. <i>Agricultura .....</i>	<i>126</i>
4.4. <i>Construção.....</i>	<i>128</i>
4.5. <i>Hospitalidade e turismo.....</i>	<i>129</i>

4.6.	<i>Atividades de Saúde e Trabalho Social</i> .....	129
4.7.	<i>Qualidade e relevância com o setor educacional</i> .....	129
4.8.	<i>Acelerar o crescimento da formação profissional</i> .....	130
4.9.	<i>Educação e formação para trabalhadores mais velhos</i> .....	132
4.10.	<i>Acesso das mulheres ao sistema de educação e formação</i> .....	132
4.11.	<i>Descentralização</i> .....	132
<b>PARTE C: CONCLUSÕES, RECOMENDAÇÕES E PROXIMOS PASSOS</b> .....		<b>134</b>
5.	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	134
6.	PRÓXIMOS PASSOS – O CAMINHO A SER SEGUIDO .....	141
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	149

## Lista das Tabelas

Tabela 1. Cobertura populacional da Pesquisa em relação ao Censo Nacional 2015 ..	20
Tabela 2. Resumo de Dados sobre a força de trabalho, Timor-Leste, 2010 e 2015 .....	27
Tabela 3. População empregada a dez anos ou mais por ocupação, 2010 e 2015 .....	30
Tabela 4. População empregada a dez anos e mais por indústria, 2010 e 2015 .....	32
Tabela 5. População empregada a dez anos ou mais por setor de emprego, 2010 e 2015 .....	33
Tabela 6. Emprego de atividade comercial, por localização, indústria e gênero e remuneração por empregado, 2010 e 2015 .....	35
Tabela 7. Várias medições oficiais de emprego, Timor-Leste.....	38
Tabela 8. Perfil dos colaboradores pesquisados por Município e por Sexo .....	39
Tabela 9. Distribuição dos respondentes deficientes por Municípios.....	41
Tabela 10. Tipos de deficiência por Municípios.....	42
Tabela 11. Anos de residência no local atual .....	45
Tabela 12. Distribuição dos respondentes por grau de escolaridade e por municípios baseado no local de trabalho (atualmente reside) .....	50
Tabela 13. Porções da população com idade igual ou superior a 15 anos que completaram várias formas de educação nos países selecionados, em 2016 ou ano mais próximo (%).....	52
Tabela 14. Categorização das áreas de estudo e agrupamento em programa de estudo .....	54
Tabela 15. Respondentes que terminaram o curso de Certificado I – Certificado IV... ..	69
Tabela 16. Agrupamento e classificação da ocupação .....	88
Tabela 17. Numero e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego.....	94
Tabela 18. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irão terminar o curso .....	100
Tabela 19. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de estudo e duração do curso.....	107
Tabela 20. Formação de língua e a duração do curso .....	110
Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados .....	113
Tabela 22. Áreas de formação desejada pelos inquiridos empregados para o reforço institucional .....	115
Tabela 23. Áreas de formação relacionados com graus académicos .....	117
Tabela 24. Destribuição do nível de escolaridade dos inquiridos estrangeiros.....	120
Tabela 25. PIB Real e valor acrescentado por indústria, 2010-15.....	123

## Lista das Figuras

Figura 1. População por faixa etária de cinco anos, Timor-Leste, 2010 e 2015 .....	24
Figura 2. (a) Variação da população por grupos etários de cinco anos, mudança absoluta e variação percentual, Timor-Leste, 2010 e 2015; (b) Rácios de dependência, Timor-Leste, Indonésia e Filipinas, 1950 a 2015 .....	26
Figura 3. Faixa etária dos respondentes .....	40
Figura 4. Nível de educação dos deficientes respondentes .....	42
Figura 5. Mobilidade residencial.....	44
Figura 6. Anos de residência no local atual.....	46
Figura 7. Plano de residência para o futuro.....	47
Figura 8. Nível de escolaridade dos respondentes – iletrados – ensino secundário ....	48
Figura 9. Nível de escolaridade dos respondentes do ensino superior .....	49
Figura 10. (a). Distribuição dos funcionários por posição e anos de trabalho.....	71
Figura 11. Distribuição dos respondentes da PNTL por categoria, posição e anos de trabalho.....	76
Figura 12. Distribuição dos respondentes da PNTL por categoria, posição e por divisão/Unidade.....	76
Figura 13. Distribuição dos respondentes das F-FDTL por categoria, posição e anos de trabalho.....	77
Figura 14. Distribuição dos respondentes das F-FDTL por categoria, posição e por divisão/Unidade.....	77
Figura 15. Distribuição nível de Educação dos efetivos respondentes da PNTL e FFDTL .....	78
Figura 16. (a). Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição ..	79
Figura 17. (a). Distribuição dos empresários por posição e por nível de ensino.....	83
Figura 18. (a). Número total dos inquiridos em procura de emprego e pretensão de trabalhar no setor público ou privado por Municípios .....	91
Figura 19. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de estudo e duração do curso.....	109
Figura 20. Formação de língua e a duração do curso .....	110
Figura 21. Instituição fornecedora da formação de língua.....	111
Figura 22. Financiadores das formações de línguas.....	112
Figura 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional .....	116
Figura 24. Graus académicos que desejam prosseguir .....	117

## AGRADECIMENTO

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

Através desta oportunidade quero agradecer :

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

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

Bem haja e Obrigado.



## MENSAGEM DO MINISTRO



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dili, Dezembro 2018



**Longinhos 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

Este relatório baseia-se num recenseamento da população realizado pelo Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano em Timor-Leste nos últimos meses de 2016 (adiante referido como levantamento do FDCH), colocando-o no contexto de outros dados disponíveis em Timor-Leste. A análise realizada aqui é apenas preliminar, com alguns dos principais temas destacados. Não foi possível aproveitar ao máximo a riqueza desta fonte de dados, com entrevistas que cobrem 545.033 mil indivíduos. Continua no entanto, a ser um recurso valioso para moldar a estratégia de desenvolvimento futuro dos recursos humanos de Timor-Leste.

A base para a pesquisa do FDCH e para esta análise é o Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste 2011-2030 (PED) e os quatro pilares em torno dos quais esse Plano é construído: capital social, infraestrutura, desenvolvimento económico (especialmente agricultura, turismo e petróleo) e o quadro institucional. Muito já foi feito pelo governo de Timor-Leste para construir esses pilares, mas ainda há muito a ser feito. Reconhecemos o principal desafio, mas também a oportunidade potencial, decorrente das altas taxas de nascimento e da rápida expansão da população jovem de Timor-Leste desde a Independência. Isso reforça a importância do investimento em capital humano.

A conclusão central deste relatório é que, ao desenvolver seus recursos de capital humano, Timor-Leste precisa dar maior atenção às realidades económicas e sociais do país e às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PED. Isso é tanto em respeito ao aumento do foco do desenvolvimento do capital humano em áreas prioritárias e de uma ênfase geral, em todo o sistema de educação e formação/treinamento, sobre resultados de qualidade relevantes para a vida da população em Timor-Leste.

O Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2018 do Banco Mundial (Banco Mundial, 2017) destaca a crise de aprendizagem em muitos países em desenvolvimento, resultante tanto da qualidade quanto da relevância do que acontece nas escolas e outros centros de aprendizagem e de entrada limitada, e/ou taxas de conclusão em, escolaridade. Essas questões de qualidade e relevância são fundamentais para Timor-Leste, na medida em que busca construir seus próprios

sistemas indígenas de educação e inovação nas bases criadas por duas administrações coloniais.

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

A aposta na educação deve dar prioridade a uma formação técnica e profissional sobre a académica, focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou Institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades. Complementar à formação académica, a criação de cursos de especialização pode aumentar a empregabilidade e capacidade profissional de quem termina a educação formal.

Verificou-se que o conjunto de recursos humanos atuais na área Ciências Sociais tem maior número de pessoas qualificadas em comparação com as da área de Ciências Exatas.

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados: **Ciências Exatas e da Terra:** Geociências, Botânica, Astronomia, Meteorologia, Geoquímica, Oceanografia e Oceanografia física.

**Ciências de Saúde:** Especialista Pediátrico, Especialista em Cirurgia Ortopédica, Medicina Legal e Deontologia, Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia, Especialista em Cirurgia Plástica e Restauradora, Especialista obstétrico / ginecologista, Odontologia, Cirurgia especializada Oftalmologia, Especialista em Cirurgia Pediátrica, Especialista interna, Optometria, Psiquiatria, Especialista em Cirurgia Cardiovascular, Especialista em Cirurgia Urológica, Terapia de fala e Gerontologia.

**Ciências biológicas:** Genética, Microbiologia e Parasitologia.

**Linguística, Letras e Artes:** Estudos Culturais, Teatro, Design de moda (modelo e designer), Artes visuais, Fotógrafo, Decoração, Dança e Ópera.

**Engenharia:** Engenharia Sanitária, Engenharia Biomédica, Arquitetura e urbanismo, Engenharia de topografia e Engenharia nuclear.

**Ciências Agrárias:** Recursos Pesados e Engenharia Pesqueira, Agrometeorologia, Construções Rurais e Meio Ambiente, Recursos de Pesca Marinha, Medicina veterinária, Fitossanitário, Fitotecnia, Silvicultura, Genética e Melhoria de Animais Domésticos, Patologia Animal, Inspeção de produtos de origem animal, Engenharia de Alimentos, Cultivo de pastagem e forragem, Criação animal, Extensão rural, Ecologia de Animais domésticos e etologia, Avaliação, Produção e Conservação de Forragens e Gestão e conservação de pastagens.

**Ciências Humanas:** Estudo de gênero, Biblioteca, Teologia sistemática, Currículos específicos para níveis e tipos de educação, Cinema, Língua de tétum e Planeamento e avaliação educacional.

**Ciências Sociais Aplicadas:** Economia Regional e Urbana, Consultoria Empresarial, Demografia, Museologia e Economia doméstica.

**Áreas Especializadas:** Carreira militar, Engenharia mecatrônica, Administração hospitalar, Biomedicina, Biotecnologia, Ciências atuariais, Diplomacia, Engenharia cartográfica, Engenharia de Armamentos, Engenharia de têxteis e Química industrial.

A proporção média do número dos trabalhadores nacionais em comparação com os trabalhadores estrangeiros segundo os níveis de escolaridade que trabalham numa empresa é de 2 (trabalhadores nacional):1 (trabalhador estrangeiro). A maior proporção se encontra no nível do ensino secundário completo e incompleto com 3 (trabalhadores nacional):1 (trabalhador estrangeiro).

A maioria dos inquiridos mostrou desejo de 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 Gestão, Direito, Engenharia Tecnológica de Informática (Computador), Contabilidade, Engenharia Civil - Construção Civil,



Engenharia de Mina, Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral), Matemática, Gestão de Recursos Humanos, Produção Animal (Pecuária) e Economia.

Estas áreas continuam ainda a ser áreas com maior oferta e maior número dos estudantes a frequentarem nas Instituições Superiores Timorenses, isto poderá aumentar ainda mais o número de licenciados à procura de emprego, “desemprego” no futuro.

Face a esta situação, recomenda-se ao Governo e especialmente ao Ministério da Educação a necessidade de prestar especial atenção às instituições de ensino superior e realizar um processo de avaliação de impacto dos seus graduados.

Às Instituições de Ensino Superior Timorenses a necessidade de reforçar a qualidade e capacidades dos seus graduados e ajustar os cursos principalmente os conteúdos curriculares segundo o mercado de trabalho.

Um grande número dos inquiridos desejam elevar os seus conhecimentos através de formação na área de Línguas - Portuguesa e Inglesa por ser a língua oficial e a língua de trabalho. Outras áreas de formação que também são de maior número de interesse para o reforço institucional e possível inserção no mercado de trabalho são a formação dos professores e profissionais de educação, Gestão, Administração e Liderança, Agricultura, Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento e Profissionais de Saúde.

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.

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- (i) As oportunidades de educação e formação permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PED, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano as seguintes áreas:
  - **A agricultura** é o coração da economia de Timor-Leste e crítico para o bem-estar do povo. Um caminho de desenvolvimento agrícola sustentável exigirá

- um maior investimento na construção de inovação e habilidades em fazendas (agricultura) em pequena escala, através de muitas vias: formação 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 Investigação e Desenvolvimento (R&D na sua sigla em inglês), estreitamente relacionados às necessidades da agricultura em Timor-Leste.
- **Construção.** Com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo Indonésio e as necessidades contínuas de desenvolvimento, Timor-Leste enfrenta uma importante tarefa de construção. A indústria já representa 18% do PIB, mas a capacidade local de construção parece ser limitada. Existe um forte envolvimento estrangeiro na indústria e um número insuficiente de trabalhadores nacionais da construção treinados. Um investimento substancial na força de trabalho local da construção parece ser necessário.
  - **O turismo** continua a ser primeiramente uma oportunidade de desenvolvimento para o futuro, do que uma realidade atual para Timor-Leste, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde pessoal de nível mais baixo até os gestores seniores, bem como o investimento em R&D, desenvolvimento de políticas e planeamento de capacidades.
- (ii) Qualidade e relevância em toda a escola e sistema acadêmico. A tarefa de reformular seu sistema educacional para atender às suas próprias necessidades e não às abrangidas pelos administradores coloniais, ao mesmo tempo em que acolhe os grupos crescentes de estudantes, continuará a ser um desafio central para Timor-Leste nas próximas décadas. Muitas etapas foram tomadas, consistentes com o Plano Estratégico de Educação Nacional 2011-30, para alcançar maior relevância e maior qualidade, como o grande uso do Português e Tetun na educação e o redesenho do currículo para o ano 9. Isso está além do escopo deste relatório para investigar quais investimentos específicos, tanto no ensino básico - secundário como no ensino superior,

contribuiriam mais para enfrentar esse desafio. Mas continua a ser fundamental para o futuro de Timor-Leste.

- (iii) 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 em Timor-Leste, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre educação acadêmica e técnica permaneça natural, com fácil articulação entre as duas áreas.
- (iv) Educação de adultos, especialmente para mulheres, e formação no local de trabalho. Na nossa opinião, estas três áreas têm uma importância considerável no futuro. Em particular, o papel cada vez maior das mulheres, talvez especialmente na agricultura, e em maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, pode contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.
- (v) Descentralização. De acordo com a pesquisa do FDCH, 23% da população de Timor-Leste com idade igual ou superior a 17 anos vive em Díli e este município atrai uma grande proporção dos recursos intelectuais e educacionais da nação. Por exemplo, metade de todos aqueles com diplomas universitários vivem em Díli. Ao mesmo tempo, a maioria dos indivíduos continua a ter uma ligação próxima com os seus próprios municípios de origem, e uma proporção substancial daqueles que vivem longe de casa pretendem retornar, se uma oportunidade surgir. Por isso, o investimento tanto nas instalações educacionais quanto nas oportunidades de trabalho fora da capital será importante, especialmente em relação ao setor da agricultura que é crítico para o país.

## PARTE A: INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

### 1. Introdução, Objetivos e Metodologia

#### 1.1. Introdução Geral

O Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional de Timor-Leste 2011-2030 realçou a importância do desenvolvimento da capacidade de recursos humanos como a principal prioridade do país. Como resultado, uma característica fundamental do plano é procurar transformar a economia de Timor-Leste, em parte através do investimento em educação e saúde, utilizando as receitas do petróleo:

*A receita do setor pode ser investida em serviços educacionais e de saúde para as famílias e para ajudar os agricultores a aumentar sua produtividade, para que o nosso setor agrícola se torne um dos principais impulsionadores dos empregos do setor privado. Esta receita também pode ajudar a financiar a infraestrutura necessária para construir uma economia diversificada e transformar o país em uma nação moderna (pág. 9).*

Para promover esses objetivos, o Governo estabeleceu o Fundo de Desenvolvimento de Capital Humano (FDCH) para desenvolver recursos humanos, melhorando a gestão do planeamento e a implementação de vários programas. Como indicado na Nota Conceptual elaborada para este projeto, a FDCH já realizou uma série de projetos para mapear e avaliar a adequação dos recursos humanos em Timor-Leste, incluindo um mapeamento inicial de recursos humanos no setor público. Agora é necessário ampliar esses projetos para "completar os dados existentes sobre recursos humanos através de uma pesquisa exaustiva em todo o território" (Nota Conceitual, p.3).

Como esta pesquisa deve ser parte integrante da preparação de uma Estratégia Nacional de Desenvolvimento de Recursos Humanos, os requisitos dessa Estratégia são fundamentais para a pesquisa. Esta estratégia de recursos humanos busca uma compreensão integrada e multifacetada de uma série de assuntos complexos, tais como:

- Demografia populacional, ou seja, recursos humanos atuais.

- Economia nacional, emprego e estratégias de desenvolvimento social e suas conexões nos níveis municipal, regional e mundial.
- Questões atuais e futuras em relação ao mercado de trabalho, incluindo empregados e necessidades do mercado.
- Falta de habilidades e políticas de imigração.
- Desenvolvimento humano e questões de força de trabalho nos setores público e privado.
- Questões de gênero e seu impacto no trabalho.
- Sistema de educação profissional / educação profissional, treinamento e desenvolvimento de habilidades.
- Sistema de educação terciária (ensino superior) e sua capacidade de gerar recursos humanos qualificados em todos os níveis. (Nota do conceito, p.3)

Para fornecer uma base sólida de conhecimento para o processo de desenvolvimento de uma estratégia nacional para recursos humanos, o Governo realizou um levantamento de dados de recursos humanos existentes a nível nacional.

## 1.2. Objetivos

O objetivo principal da pesquisa do FDCH é identificar e analisar a situação dos recursos humanos atual e sua distribuição em todo o território. Os objetivos específicos, decorrentes do objetivo principal, são os seguintes:

- complementar os dados do Mapeamento através de uma pesquisa abrangente de recursos humanos por agregado familiar e promover uma alocação de financiamento eficiente do FDCH para programas de desenvolvimento de recursos humanos em áreas prioritárias nos próximos anos;
- descrever a situação atual dos recursos humanos em cada posto administrativo e município;
- verificar a existência de uma distribuição racional dos recursos humanos existentes no país;

- informar o número de graduados / licenciados que procuram trabalho ou desempregados;
- descrever o impacto dos recursos humanos estrangeiros no mercado de trabalho nacional;
- identificar ocupações estratégicas e áreas estratégicas para a formação;
- promover o planeamento de recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito às necessidades do país;
- contribuir para o treinamento e melhoria de diferentes categorias de pessoal, através da otimização de oportunidades dentro e fora do país; e
- reforçar a cooperação entre o setor público e privado e as associações profissionais. (Nota do conceito, pp. 4-5)

### 1.3. Metodologia

A pesquisa do FDCH foi realizada através de um recenseamento populacional, com maior possível dos dados recolhidos em toda a população residente de Timor-Leste com idade igual ou superior a 17 anos. Os dados foram recolhidos em relação a 545,557 indivíduos identificados com 17 anos ou mais no censo da população de 2015, em todos os municípios (ver Tabela 1).

**Tabela 1. Cobertura populacional da Pesquisa em relação ao Censo Nacional 2015**

Municípios	População total com ≥ 17 anos (de acordo com o Censo de 2015)	Número de população com ≥ 17 anos entrevistados
Aileu	27129	22,825
Ainaro	32119	25,917
Baucau	68390	51,161
Bobonaro	53497	57,576
Covalima	36825	30,992
Dili	171432	126,034
Ermera	65854	53,030
Lautem	33479	24,733
Liquica	40359	33,297
Manatuto	25484	21,444
Manufahi	29600	28,580
Oecusse	36994	34,918
Viqueque	41123	35,050
<b>Total</b>	<b>662,285</b>	<b>545,557</b>
<b>Entrevistados como parte da população do Censo de 2015 (%)</b>		<b>82.4</b>

Fonte: Censo da População e Habitação 2015 (Estatísticas Timor-Leste 2016b) e FDCH Survey, 2015

Os dados foram recolhidos através de preenchimento de um questionário e/ou por entrevista. A recolha de dados ocorreu de 5 de setembro a 5 de novembro de 2016.

Fontes documentais foram usadas sempre que apropriado para apoiar a recolha de dados por questionário e análise inicial.

O censo populacional constitui a única fonte de informação sobre a situação de vida da população nos municípios e aldeias. O censo produz informação imprescindível para a definição de políticas públicas do estado no nível municipal e para a tomada de decisão em relação ao investimento, sejam eles provenientes da iniciativa privada ou qualquer nível de governo. Os principais dados recolhidos com base nos questionários respondidos pelos entrevistados foram tabulados e analisados estatisticamente, bem como os dados secundários recolhidos a partir da análise da documentação.

Para analisar os dados recolhidos e os resultados apresentados, os mesmos foram agrupados em categorias possibilitando assim, listar os principais itens analisados, permitindo atingir os objetivos traçados para este trabalho. Realizou-se uma estatística descritiva das principais respostas obtidas através de recolha de dados. Com base no levantamento, fez-se uma classificação das categorias segundo a frequência simples de suas ocorrências.

A apresentação dos resultados obtidos através da pesquisa de campo foi estruturada de forma didática e específica. Nela, cita-se as perguntas do questionário, seguidas de seus respectivos resultados, apresentados graficamente.

A pesquisa em questão configura-se como sendo uma pesquisa aplicada, pois visa contribuir para fins práticos, com o propósito de ajudar na solução de problemas concretos identificados no espaço definido e específico destacado neste trabalho.

Na análise inicial das implicações dos resultados da pesquisa apresentados na Parte B deste relatório, os novos dados são apresentados no contexto dos dados existentes (por exemplo, do Censo Nacional (Estatísticas Timor-Leste 2016b) e da Pesquisa de Atividade Empresarial de Timor-Leste 2015 (Estatísticas Timor-Leste 2016a)) que complementa.

#### 1.4. Tratamento estatístico

Numa etapa seguinte, os dados tabulados foram reordenados e agrupados de acordo com os dados do inquérito, tendo sido posteriormente realizada uma análise qualitativa para que se pudesse encontrar, por registos quantitativos de frequência de respostas, as conclusões correspondentes aos dados recolhidos. O tratamento informático dos dados foi feito em CS Pro e Excel para Windows.



## 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 em Timor-Leste, prossegue em quatro seções.

A **Seção 2** sintetiza o contexto mais amplo para a decisão da estratégia de recursos humanos, conforme revelado principalmente nos dados recentes do Censo. Esta seção analisa a dinâmica populacional de Timor-Leste, a natureza do envolvimento da população com o mercado de trabalho e a estrutura do emprego, pela ocupação, indústria e setor de emprego.

A **Seção 3** baseia-se principalmente na pesquisa do FDCH para analisar a situação atual do capital humano em Timor-Leste, em várias dimensões, como base para o desenvolvimento de uma estratégia de recursos humanos.

A **Seção 4** começa a partir dos quatro pilares da Estratégia Nacional de Desenvolvimento (República Democrática de Timor-Leste 2011) e, a partir de uma análise da estrutura do PIB real por indústria, fornece uma avaliação dos dados encontrados para elementos específicos da estratégia de recursos humanos de Timor-Leste.

Parte C, **Seção 5**, fornece conclusões, recomendações e próximas etapas.

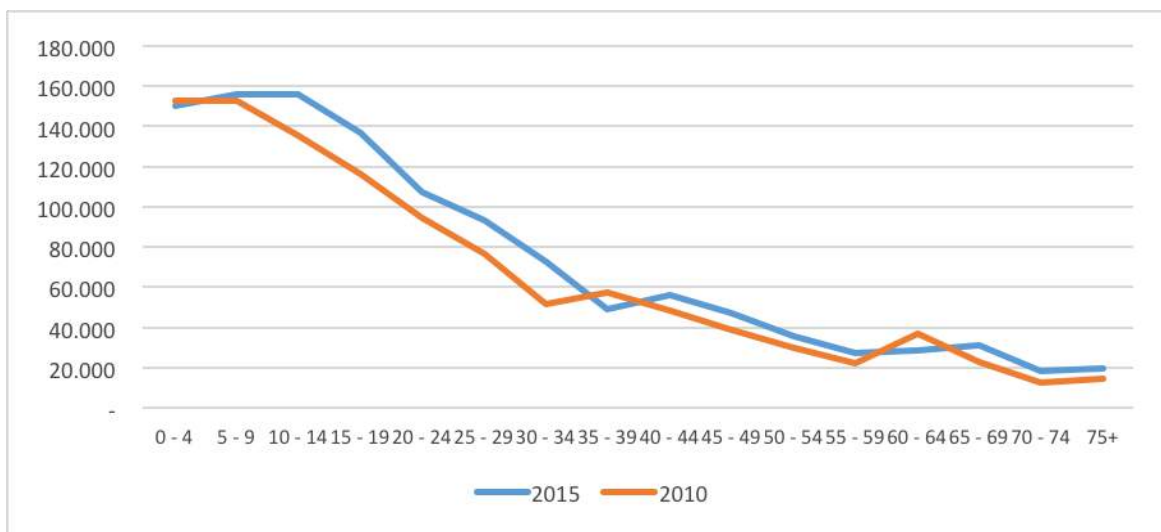
## 2. O Contexto da Avaliação dos Recursos Humanos

Esta seção considera o contexto amplo em que a avaliação dos recursos humanos e o desenvolvimento de planos para fortalecer esses recursos em Timor-Leste devem ocorrer.

### 2.1. Dinâmica populacional

Sabe-se que Timor-Leste tem uma população muito jovem, com uma alta proporção/rácio<sup>1</sup> de dependência em relação a outros países comparáveis na região. Isso reflete através de uma taxa alta de nascimentos desde que Timor-Leste restaurou a sua independência em 2002. Mas vários outros aspetos da dinâmica da população do país são bastante complexos, de formas que são relevantes para os problemas em questão.

Figura 1. População por faixa etária de cinco anos, Timor-Leste, 2010 e 2015



Fonte: Censo da População e Habitação 2015 (Estatística Timor-Leste 2016b).

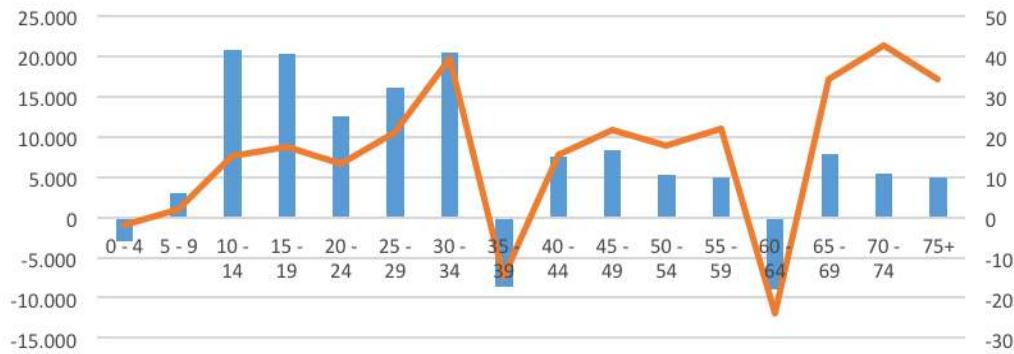
Os dados da população específicos de idade mostrados na Figura 1 são oriundos do Censo de 2015, e resultados semelhantes são evidentes para 2016 do

<sup>1</sup> Definido como a proporção da população jovens com menos de 15 anos e 65 anos e mais para a população de 15 - 64 anos de idade.

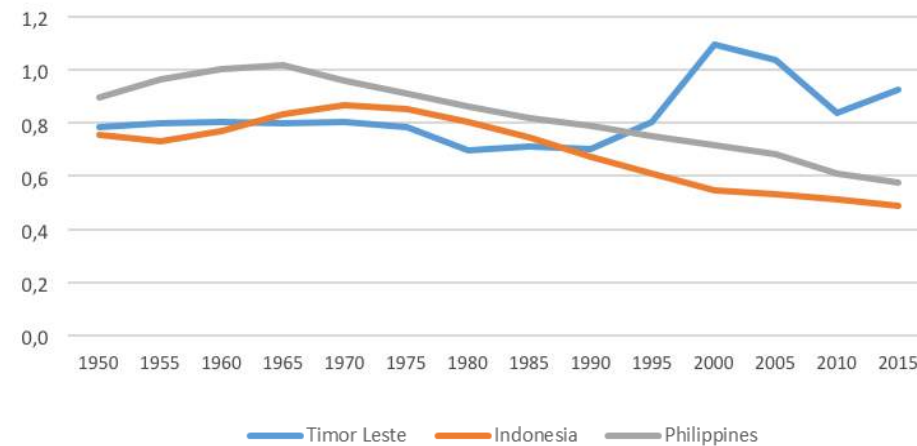
Levantamento do FDCH, embora esse instrumento forneça dados apenas para pessoas com 17 anos ou mais. Os dados ilustram várias características relevantes. A curva de distribuição de idade tem uma inclinação muito acentuada, com os números da população nos três grupos mais jovens (0-4, 5-9 e 10-14 anos) sendo cada um deles três vezes mais do que aqueles nos grupos de 35 a 39 anos. Isso significa um crescimento rápido da população em grupos de idade sucessivos à medida que esses grupos envelhecem. Refletindo uma estabilização nas taxas de natalidade nos últimos anos, não tem havido um aumento significativo na população com menos de 10 anos entre 2010 e 2015. Isso sugere que estamos a observar uma estabilização da população com menos de 10 anos, mas a um nível muito maior do que em anos anteriores. Para todos os grupos etários de 10-14 anos para 30-34 anos, há um forte aumento da população entre os dois anos do Censo, bem como um maior número nos cortes dos jovens. Esses aumentos são mostrados, em termos absolutos e em mudanças percentuais, na Figura 2 (a). Em contraste com os grupos etários mais jovens, houve queda absoluta da população em 2010-15 em duas faixas etárias - 35-39 anos e 60-64 anos - refletindo baixas coortes oriundos desde o início ao final da década de 1940 e da primeira metade na década de 1980. Também é notável que, embora os números sejam pequenos, Timor-Leste está começando a ver um forte crescimento em pessoas idosas - o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos aumentou 36% ao longo do período.

Assim, Timor-Leste enfrenta aumentos muito substanciais no número de pessoas que ingressam à educação pós-secundária e formação e na força de trabalho nas próximas décadas. Estas são as coortes que, na última década, levaram a um aumento maciço das inscrições escolares e estarão cada vez mais procurando formação/treinamento e oportunidades de trabalho. Por outro lado, o fato de que não houve um aumento geral no número de pessoas menores de 10 anos entre 2010 e 2015 sugere que este aumento da população provavelmente está chegar ao fim, mas, no entanto, irá moldar o contexto de Timor-Leste nas próximas décadas.

Figura 2. (a) Variação da população por grupos etários de cinco anos, mudança absoluta e variação percentual, Timor-Leste, 2010 e 2015; (b) Rádios de dependência, Timor-Leste, Indonésia e Filipinas, 1950 a 2015



Fonte: (a) Censo da População e Habitação 2015 (Estatísticas Timor-Leste 2016b).



Fonte: (b) Divisão da População da ONU (2015).

A Figura 2 (b) mostra os rádios/índices de dependência (a proporção da população com menos de 15 anos e 65 anos e mais, para a população de 15 a 64 anos de idade) de 1950 a 2015, para Timor-Leste e para outros dois países vizinhos, Indonésia e Filipinas. A figura mostra como o índice de dependência de Timor-Leste surgiu após 1990, atingindo um pico de 1,1 em 2000. Ele manteve-se em um alto nível desde então, e em 0,92 em 2015, estava bem acima dos índices das Filipinas (0,58) e da Indonésia (0,49) nesse ano. Ambos os países atingiram o seu pico de índices pós-1950 há muitas décadas atrás (Filipinas em 1.02 em 1965 e Indonésia em 0.87 em 1970), e seus índices têm declinado consistentemente desde então. Embora o índice de Timor-Leste diminua ao longo do tempo em relação aos índices para os outros países, especialmente se a estabilização da taxa de

natalidade continuar, isso ocorrerá ao longo de várias décadas. Entretanto, um alto índice da população com idade dependente para a população com idade ativa/emprego continuará a ser uma característica fundamental da vida em Timor-Leste.

## 2.2. Emprego, desemprego e fora da força de trabalho

Ao longo dos últimos cinco anos, Timor-Leste tem sido bem sucedido no fornecimento de emprego para uma população em rápido crescimento de 15 anos e mais, embora esse sucesso tenha variado em diferentes segmentos da força de trabalho. A Tabela 2 fornece um resumo dos principais agregados da força de trabalho extraídos do Censo Nacional para os anos de 2010 e 2015. (Para uma discussão de diferentes conceitos de emprego, veja as Seções 4.4 e 4.5 abaixo). Com a população de mais de 15 anos crescendo a 3,2% por ano durante esse período, o número de pessoas empregadas cresceu 4,8% e o desemprego registado diminuiu substancialmente, com o número de pessoas economicamente inativas a subir a uma taxa mais lenta (2,8%) do que a população como um todo (ou seja, a taxa de participação agregada aumentou).

**Tabela 2. Resumo de Dados sobre a força de trabalho, Timor-Leste, 2010 e 2015**

	Total população	Empregado	Desempregado	Economicamente inativa
<b>Pessoas com mais de 15 anos</b>				
2010	613,782	302,996	31,928	278,858
2015	717,553	383,331	19,333	314,889
Mudança (% pa)	3.2	4.8	-9.5	2.5
<b>Homens mais de 15 anos</b>				
2010	305489	204561	19887	81041
2015	360,217	225,304	12,388	122,525
Mudança (% pa)	3.4	2.0	-9.0	8.6
<b>Mulheres mais de 15 anos</b>				
2010	302033	98435	12041	191557
2015	357,336	158,027	6,945	192,364
Mudança (% pa)	3.4	9.9	-10.4	0.1

Fonte: Censo da População e Habitação 2015 (Estatística Timor Leste 2016b).

É particularmente notável que, enquanto a taxa de crescimento populacional para aqueles com mais de 15 anos foi semelhante entre homens e mulheres, o emprego das mulheres cresceu muito mais rápido (9,9% pa) do que o dos homens (2,0% pa). O desemprego diminuiu 9% para ambos os grupos, de modo que a forte diferença no crescimento do emprego se refletiu nas mudanças correspondentes nos que estão fora da força de trabalho. Apesar do rápido crescimento da população, o número de mulheres fora da força de trabalho permaneceu inalterado entre 2010 e 2015. As taxas de participação feminina aumentaram, para grupos etários de 25 a 29 anos, em quase 20 pontos percentuais, de menos de 40% a fechar a 60%. Isso implica uma entrada notável de mulheres de idade madura no trabalho durante um curto período de tempo, com todo o aumento na população feminina encontrando emprego, a natureza desse emprego continua sendo um problema. Para os homens, a população economicamente inativa aumentou em cerca de 50%, mas a maior parte do aumento foi no final mais jovem, em homens com menos de 30 anos. Isso pode refletir o aumento do envolvimento na educação, mas também no rápido crescimento da população nesses grupos etários mais jovens. É provável que haja um desemprego substancialmente disfarçado entre homens jovens, cuja incapacidade de encontrar um emprego se reflete na retirada da força de trabalho ao invés de procurar ativamente o trabalho.

A maior parte do aumento no emprego feminino foi nas áreas rurais, onde o emprego das mulheres subiu 65% ao longo dos cinco anos. Esta entrada de mulheres maduras envelhecidas no mercado de trabalho é uma característica importante do desenvolvimento em Timor-Leste, que precisa ser cuidadosamente considerada em termos de estratégia de recursos humanos.

### 2.3. A estrutura do emprego

Esta seção mostra informações sobre a estrutura do emprego em Timor-Leste, pormenorizando em três aspetos: ocupação, indústria e setor de emprego. Os dados são extraídos do Censo para 2010 e 2015 e, quando necessário, foram feitos ajustes nos dados de 2010 para alinhar as categorias o mais longe possível entre os dois anos.

A Tabela 3 mostra um resumo do emprego por ocupação e destaca três pontos em particular. Primeiro, em 2015, Timor-Leste teve uma participação elevada no emprego (11,7%) nas categorias de representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, especialistas das atividades intelectuais e científicas e técnicos e profissões de nível intermédio, e esse grupo aumentou 18,6% por ano ao longo do período de cinco anos. Em segundo lugar, a grande maioria do emprego está na categoria de agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta, que representaram 60% do emprego total em 2015 e cresceram 3,5% por ano ao longo do período. Como outros dados discutidos abaixo indicam, a maioria desses trabalhadores agrícolas são especializados através da aprendizagem fazendo e não através de qualificações formais. Em terceiro lugar, fora desses dois grupos e, portanto, no setor não agrícola menos qualificado, a principal atividade relatada é "trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio em lojas e mercados". Em 2015, 14,8% dos trabalhadores estavam trabalhando nesta profissão, em que o emprego cresceu rapidamente em 8,4% por ano em relação ao período de 2010-15. Excluindo o rápido crescimento nas forças armadas, o emprego em todas as outras ocupações caiu, em quase 4% por ano.

Esses dados mostram uma imagem de uma força de trabalho altamente segmentada por ocupação, com quatro segmentos principais. Cerca de 60% do emprego é em ocupações agrícolas e cresce fortemente; cerca de 12% do emprego é em ocupações profissionais, gestores e técnicos, onde cresce muito forte; emprego em serviço e ocupações de vendas (cerca de 15% do emprego em 2015) está a aumentar fortemente, enquanto o emprego em todas as outras ocupações está caindo. Assim, fora da agricultura, as principais ocupações que mostram um forte crescimento são as ocupações de gestores e profissionais qualificados e menos qualificadas as ocupações de vendas e serviços. Dado que o PIB real na agricultura não mostrou crescimento em relação ao período de 2010-15 (ver a Seção 4.3 abaixo) e, portanto, que a produtividade caiu, o rápido crescimento do emprego nas ocupações agrícolas provavelmente será impulsionado pela oferta (como assistentes familiares), ao invés de ser impulsionado pelo aumento da procura de trabalhadores para apoiar o aumento dos níveis de produção.

Tabela 3. População empregada a dez anos ou mais por ocupação, 2010 e 2015

Ocupação	Total emprego 2015	Total emprego 2010	Mudança (% pa) 2010-15
Total	388,952	311,320	4.6
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	14,206	7,753	12.9
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	22,050	6,622	27.2
Técnicos e profissões de nível intermédio	9,391	5,085	13.1
Pessoal administrativo	10,124	17,561	-10.4
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores do comércio em lojas e mercados	57,621	38,442	8.4
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	233,117	196,391	3.5
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	13,677	13,804	-0.2
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	8,065	8,715	-1.5
Trabalhadores não qualificados	11,970	12,863	-1.4
Profissionais das forças armadas	6,432	793	52.0
Outros (não classificados em outra parte)	2,299	3,291	-6.9

Fonte: Censo da População e Habitação 2015 (Estatística Timor-Leste 2016b).

Os dados da Tabela 4 fornecem outra leitura sobre a estrutura e o crescimento do emprego em Timor-Leste, que o da classificação da indústria. Novamente, a característica dominante é o emprego nas ocupações agrícolas (incluindo caça, floresta e pesca), que representaram 60% do emprego em 2015, após crescimento de 3,5% por ano. A maior parte do crescimento nas ocupações foi no emprego feminino, que cresceu 5,5% por ano, em contraste com o pequeno crescimento no emprego masculino na indústria. O crescimento do emprego na indústria secundária foi modesto, em 1,1%, embora o emprego de manufatura tenha crescido 3,4% por ano, mas a partir de uma base muito pequena. Surpreendentemente, o emprego na construção civil diminuiu (0,6% por ano), apesar de outras evidências de forte crescimento no setor de construção. Isso não é consistente com outros dados sobre o emprego na construção, discutidos abaixo. Como é esperado, as principais áreas de crescimento foram nas indústrias terciária ou de serviços, com crescimento global de 9,9% por ano (5,5% para os homens e 17,8% para as mulheres) e, até 2015, essas indústrias forneceram 36,3% do



emprego total em Timor-Leste. Três indústrias principais destacam-se. Uma é o comércio a grosso e a retalho, onde está incluído a reparação de veículos motorizados, que forneceu 5,6% do emprego em 2015 com um crescimento de 8,1% em relação ao período de 2010-15, com a maior parte do crescimento para as mulheres. O segundo é a administração pública e a defesa (9,5% do total em 2015) com um crescimento de 5,6% em relação ao período de 2010-15, com cerca de três quartos dos funcionários do sexo masculino. O terceiro é o emprego doméstico em casas privadas, onde 90% são mulheres e que aumentou quase sete vezes desde 2010, com uma taxa de crescimento composta de 45,4%. O emprego em todos os outros serviços também aumentou rapidamente.

Tabela 4. População empregada a dez anos e mais por indústria, 2010 e 2015

Indústria	Total			Masculino			Feminino		
	2015	2010	Mudança (% pa)	2015	2010	Mudança (% pa)	2015	2010	Mudança (% pa)
Total	388,952	311,320	4.6	228,389	209,419	1.7	160,563	101,901	9.5
<b>PRIMÁRIA</b>	<b>232,342</b>	<b>208,551</b>	<b>2.2</b>	<b>142,001</b>	<b>139,356</b>	<b>0.4</b>	<b>90,341</b>	<b>69,195</b>	<b>5.5</b>
Agricultura, Caça, Florestas e Pesca	231,889	207,313	2.3	141,647	138,305	0.5	90,242	69,009	5.5
Minas e Pedreiras	453	1,238	-18.2	354	1,052	-19.6	99	186	-11.8
<b>SECUNDÁRIA</b>	<b>15,401</b>	<b>14,589</b>	<b>1.1</b>	<b>11,213</b>	<b>11,048</b>	<b>0.3</b>	<b>4,188</b>	<b>3,541</b>	<b>3.4</b>
Manufatura	6,877	5,819	3.4	3,432	3,161	1.7	3,445	2,659	5.3
Eletricidade, Gás, Vapor e Abastecimento de Água	406	383	1.2	382	356	1.4	24	27	-2.4
Construção	8,118	8,387	-0.6	7,399	7,532	-0.4	719	855	-3.4
<b>TERCIÁRIA</b>	<b>141,209</b>	<b>88,180</b>	<b>9.9</b>	<b>75,175</b>	<b>59,014</b>	<b>5.0</b>	<b>66,034</b>	<b>29,166</b>	<b>17.8</b>
Comércio a Grosso e Retalho e Reparação de Veículos Motorizados	21,794	14,784	8.1	10,214	8,747	3.1	11,580	6,037	13.9
Atividades de Serviço de Alojamento e Alimentação	1,532	2,274	-7.6	475	750	-8.7	1,057	1,524	-7.1
Transporte, Armazenamento e Comunicações	9,086	8,111	2.3	8,507	7,486	2.6	579	625	-1.5
Administração Pública e Defesa	36,921	28,050	5.6	27,004	20,617	5.5	9,917	7,433	5.9
Educação	12,823	10,484	4.1	7,782	6,579	3.4	5,041	3,905	5.2
Outros Serviços (Pessoal, Doméstico e Veículo)	3,009	5,597	-11.7	980	3,645	-23.1	2,029	1,952	0.8
Casa particular com pessoa empregada	28,254	4,344	45.4	2,667	603	34.6	25,587	3,741	46.9
Todos os outros serviços	27,790	14,535	13.8	17,546	10,586	10.6	10,244	3,948	21.0

Fonte: Censo da População e Habitação 2015 (Estatística Timor-Leste 2016b).

A dimensão final é a do emprego por setor. Em alguns aspetos, os dados do censo nacional para 2010 e 2015 são difíceis de interpretar, principalmente devido a uma aparente mudança na classificação de empresas e agricultores privados entre os dois anos. Os dados são apresentados em forma resumida na Tabela 5. O censo de 2015 indica quatro principais setores de emprego: o setor público, as empresas privadas, os agricultores do setor familiar e os trabalhadores por conta própria fora da agricultura familiar. Destes, o setor dominante é o agricultor familiar, que representou 64,2% do emprego total em 2015. O governo, incluindo as empresas

estatais, foi a seguir o maior empregador em 2015, com 16,9% do total, com um crescimento de 6,1 % no período de 2010-15.

O emprego nas empresas privadas continua pequeno, em menos de 5% do emprego total. Finalmente, os dados indicam um forte aumento no número de trabalhadores independentes fora do setor agrícola, com crescimento quase de 30% por ano para representar 10,5% do emprego em 2015. Esta categoria tipicamente abrange uma ampla gama de situações de emprego, desde negócios emergentes inovadores até tentativas desesperadas de ganhar uma renda de sobrevivência.

**Tabela 5. População empregada a dez anos ou mais por setor de emprego, 2010 e 2015**

	2015	2010	Change (% pa)
Total empregos	388,952	308129	4.8
Governo	52,647	47086	2.3
Empresa estatal (por exemplo, TVTL, EDTL)	13,144	1938	46.6
Empresa privada ou fazenda	18,752	109138	-29.7
Agricultor autônomo	249,873	127320	14.4
Não agricultor empregado por conta própria	40,789	11215	29.5
Organizações não governamentais/sem fins lucrativos	5,188	4970	0.9
Embaixadas e instituições bilaterais	687	1523	-14.7
Nações Unidas e organizações internacionais especializadas	481	1490	-20.2
Outros	7,391	3449	16.5
Governo mais empresas públicas	65,791	49,024	6.1
Empresa privada/fazenda mais fazendeiro das empresas estatais	268,625	236,457	2.6
Trabalhador independente não agricultor	40,789	11,215	29.5
Outros	13,747	11432	3.8
Total emprego	388,952	308,129	4.8

Fonte: Censo da População e Habitação 2015 (Estatística Timor Leste 2016b).

## 2.4. Emprego nas empresas não petrolíferas

Os dados de emprego na seção acima são tirados do Censo realizado em 2010 e 2015. No que diz respeito à força de trabalho, os censos seguem os padrões das convenções internacionais na definição de emprego e desemprego. Uma pessoa está empregada se trabalhou por pelo menos uma hora com remuneração, lucro ou ganho familiar ou estava ausente do trabalho, mas tinha um emprego, fazenda ou empresa. Isso significa que o emprego é amplamente definido, tanto em setores cobertos pela economia e em termos de atividades que são contadas como emprego e, portanto, inclui emprego formal e informal, conforme discutido abaixo. Dois outros inquéritos relacionados ao emprego estão disponíveis em Timor-Leste - os inquéritos anuais de atividade empresarial realizados de 2010 a 15 e dois inquéritos sobre o período de trabalho em 2010 e 2015 (Estatísticas de Timor-Leste, 2010, 2013, 2016<sup>a</sup>).

O “*Business Activity Survey (BAS)*” aborda negócios financeiros e não financeiros privados (excluindo produção de petróleo e agricultura) mais negócios públicos e sem fins lucrativos que ganham mais de 50% da sua renda com atividades de negociação. Exclui, portanto, o governo em geral e a maioria das empresas públicas, agricultura, trabalho por conta própria e muitas formas de emprego informal. Uma especificação detalhada da cobertura do BAS é fornecida na Caixa 1. É uma valiosa medida de emprego “formal” no setor público exposto ao mercado e setor privado, e a pesquisa fornece dados sobre outras variáveis além do emprego neste setor.

### Caixa 1 Cobertura do inquérito às atividades de negócio

O âmbito inclui negócios cuja renda primária é gerada das seguintes atividades:

- Negócios privados não financeiros (excluindo a produção agrícola)
- Negócios financeiros privados
- Negócios públicos não financeiros e financeiros onde mais de 50% de suas receitas foram geradas pelas atividades de negociação
- Instituições sem fins lucrativos que ganham mais de 50% de suas receitas com atividades de negociação

As empresas de comércio para o público onde a maioria dos seus rendimentos

(mais de 50 por cento) foram gerados a partir da prestação direta de serviços também estavam incluídas no âmbito do BAS.

O âmbito exclui os seguintes tipos de negócios:

- As empresas produtoras de petróleo que pagam impostos através da Direção Nacional da “*Petroleum Revenue*”.
- Agências governamentais gerais (como administração, educação e saúde)
- Empresas de comércio para o público, onde a maioria dos seus rendimentos foi recebida de transferências do governo ou pagamentos
- Instituições que não fazem negócio e nem comércio (como embaixadas e missões)
- O setor informal da economia, incluindo:
  - Produção agrícola de subsistência
  - Fabrico fragmentado e informal
  - Vendedores ambulantes (*Street vendors*)

Conforme mostrado na Tabela 6, o emprego total da atividade comercial em Timor-Leste em 2015 foi de 63.300, apenas cerca de 16% do emprego total, conforme demonstrado no Censo, usando a definição mais ampla e a cobertura do emprego. Destaca-se novamente que os empregos formais no sector empresarial, tal como definidos nesta pesquisa, continuam a ser uma pequena parte do emprego total em Timor-Leste. Embora estes trabalhos sejam importantes, a estratégia de desenvolvimento do capital humano deve dar atenção a outros aspetos da forma como os cidadãos estão envolvidos com o mundo do trabalho.

**Tabela 6. Emprego de atividade comercial, por localização, indústria e gênero e remuneração por empregado, 2010 e 2015**

	Total			Masculino			Feminino		
	2015	2010	Mudança (%) (pa)	2015	2010	Mudança (%) (pa)	2015	2010	Mudança (%) (pa)
<b>Localização</b>									
Dili	52,000	39,100	5.9	39,100	26,700	7.9	12,900	12,400	0.8
Municípios	10,600	7,200	8.0	8,400	5,600	8.4	2,200	1,600	6.6
Total	63,300	46,400	6.4	48,000	32,400	8.2	15,300	14,000	1.8
<b>Indústria</b>									
Manufatura	2,900	2,500	3.0	2,300	2,000	2.8	600	500	3.7

	Total			Masculino			Feminino		
	2015	2010	Mudança (%) (pa)	2015	2010	Mudança (%) (pa)	2015	2010	Mudança (%) (pa)
Construção	21,300	10,000	16.3	19,000	8,200	18.3	2,300	1,800	5.0
Retalho e atacado	17,900	12,700	7.1	12,500	8,000	9.3	5,400	4,700	2.8
Transporte e armazenamento	1,100	900	4.1	900	800	2.4	200	100	14.9
Alojamento e serviços de alimentação	5,300	6,200	-3.1	2,200	2,000	1.9	3,100	4,200	-5.9
Financeiro e Seguros	700	600	3.1	400	400	0.0	300	200	8.4
Outras indústrias	14,100	14,400	-0.4	10,700	11,800	-1.9	3,400	2,600	5.5
<b>Total</b>	<b>63,300</b>	<b>47,300</b>	<b>6.0</b>	<b>48,000</b>	<b>33,200</b>	<b>7.7</b>	<b>15,300</b>	<b>14,100</b>	<b>1.6</b>
<b>Compensação por empregado (US\$)</b>									
Dili	3,080	2,278	6.2						
Municípios	1,364	1,027	5.8						
<b>Total</b>	<b>2,775</b>	<b>2,775</b>	<b>0.0</b>						

Fonte: Inquérito às atividades empresariais (Estatísticas Timor-Leste 2016a).

Várias outras características do emprego na atividade comercial são notáveis:

- Está fortemente concentrado em Díli, com 52 mil empregos ou 82% do total localizado na capital. Em contraste, apenas 23,4% da população vive em Díli.
- Embora pequeno, o nível de emprego das atividades comerciais está crescendo fortemente, tanto dentro como fora de Díli. Ao longo de 2010 a 2015, a taxa média anual de crescimento foi de 6,4%, com maior taxa de crescimento (8,0%) em outros municípios do que em Díli (5,9%).
- Esta forma de emprego está fortemente concentrada nos homens, com 48 mil homens empregados em 2015, ou seja 76% do total. Esta predominância de homens é mais acentuada fora de Díli, com 79% de homens empregados em outros municípios.
- Assim, o emprego da atividade comercial está fortemente concentrado nos homens e em Díli, com 62% do total nacional desses empregos ocupados por homens que vivem em Díli. Essa concentração nos homens em Díli se

intensificou de 2010 a 2015, com crescimento nesta categoria de emprego de 7,9% por ano em relação a todo o outro crescimento de 4,2% por ano.

- Avaliados por compensação por empregado, os empregos em Díli são melhor pagos, com uma remuneração média superior a duas vezes maior em Díli (US \$ 3080) do que em outros municípios (US \$ 1364).

O BAS fornece informações sobre outras variáveis econômicas, incluindo o valor agregado. O valor agregado total gerado por este setor em 2015 foi de US \$ 618,3 que foi de 20% do total do PIB ou 38,5% do PIB não petrolífero. Isso confirma que o setor abrangido pelo BAS é uma parte importante da economia de Timor-Leste, mas não representa de qualquer forma, toda a economia de Timor-Leste.

## 2.5. A diversidade de medidas de emprego

Ao concluir esta seção, é útil comparar os resultados das três pesquisas oficiais em Timor-Leste que fornecem dados sobre aspetos do emprego. Dois foram discutidos acima (o Censo e a pesquisa do BAS), e o terceiro é o Inquérito à Força de Trabalho (LFS na sigla em inglês), que foi realizado em 2010 e 2013 (Estatísticas Timor-Leste 2010, 2013). O LFS segue o Censo na aplicação das convenções internacionais padrão em relação ao emprego, exceto que, em 2013, a LFS seguiu uma resolução de uma conferência da ILO em Genebra em 2013, que reduziu o conceito de emprego para ser um subconjunto de quem faz algum trabalho. Especificamente, a resolução da ILO definiu o emprego da seguinte forma:

As pessoas no emprego são definidas como todas aquelas acima de uma idade específica que, durante um curto período de referência, se envolveram em qualquer atividade para produzir bens ou prestar serviços de remuneração ou lucro. Excluem as pessoas que se dedicam inteiramente a atividades para produzir bens ou serviços para uso final próprio, como produzir produtos agrícolas, pesqueiros e de coleta para consumo próprio ou limpeza, decoração, jardinagem e manutenção da própria habitação ou instalações, bens duráveis e outros bens. (Estatística de Timor-Leste 2013, página 41).

Definir o emprego como trabalho realizado para outros por remuneração ou lucro é um passo importante para as estatísticas de Timor-Leste, dada a importância para o país dos produtores de alimentos de subsistência, que o LFS 2013 estimou em 178.900.

Tabela 7. Várias medições oficiais de emprego, Timor-Leste

Fonte de Pesquisa	Nível de emprego (número)	Comentários
Censo da população e habitação 2015: emprego	388,592	Definição ampla de emprego; economia inteira.
Pesquisa de Força de Trabalho 2013		
Emprego	213,200	Nova definição da ILO (2013): exclui os produtores de alimentos de subsistência.
Produtores de alimentos de subsistência	178,900	
Total	392,100	Total
Business Activity Survey 2015: Emprego	63,300	Setores comerciais limitados e, portanto, excluindo outras formas de emprego.

Apesar das diferenças de tempo e metodologia, e do inevitável erro de pesquisa, as três medições dão uma visão geral clara da composição do trabalho em Timor-Leste. Existem três componentes principais desta composição:

- os empregados em empresas ou empresas comerciais dirigidas ao público no setor de atividade comercial, totalizam cerca de 63.000 em 2015;
- outros que trabalham em outros setores com remuneração ou lucro, incluindo o governo, o setor informal e ONGs, totalizam cerca de 150 mil em 2013; e
- produtores de alimentos de subsistência, estimados em cerca de 180 mil em 2013.

Esses três componentes são consistentes com a figura geral do Censo para o emprego em 2015 de cerca de 390.000, e cada um deles é relevante para a consideração do desenvolvimento do capital humano em Timor-Leste.



### 3. COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DE TIMOR-LESTE

#### 3.1. Apresentação e Análise dos dados

Esta seção fornece uma breve revisão dos dados sobre o nível do recurso humano existente e a distribuição do capital humano em Timor-Leste, além de fornecer uma base para as decisões da estratégia de recursos humanos. A principal fonte de informação aqui apresentada é o resultado da pesquisa do FDCH.

#### 3.2. Perfil dos inquiridos

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

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

A tabela 8 que mostra o perfil dos colaboradores pesquisados ao nível nacional, revela que 51% dos mesmos são do sexo feminino e 49% do sexo masculino. Os demais aspetos do perfil estão dispostos no gráfico abaixo.

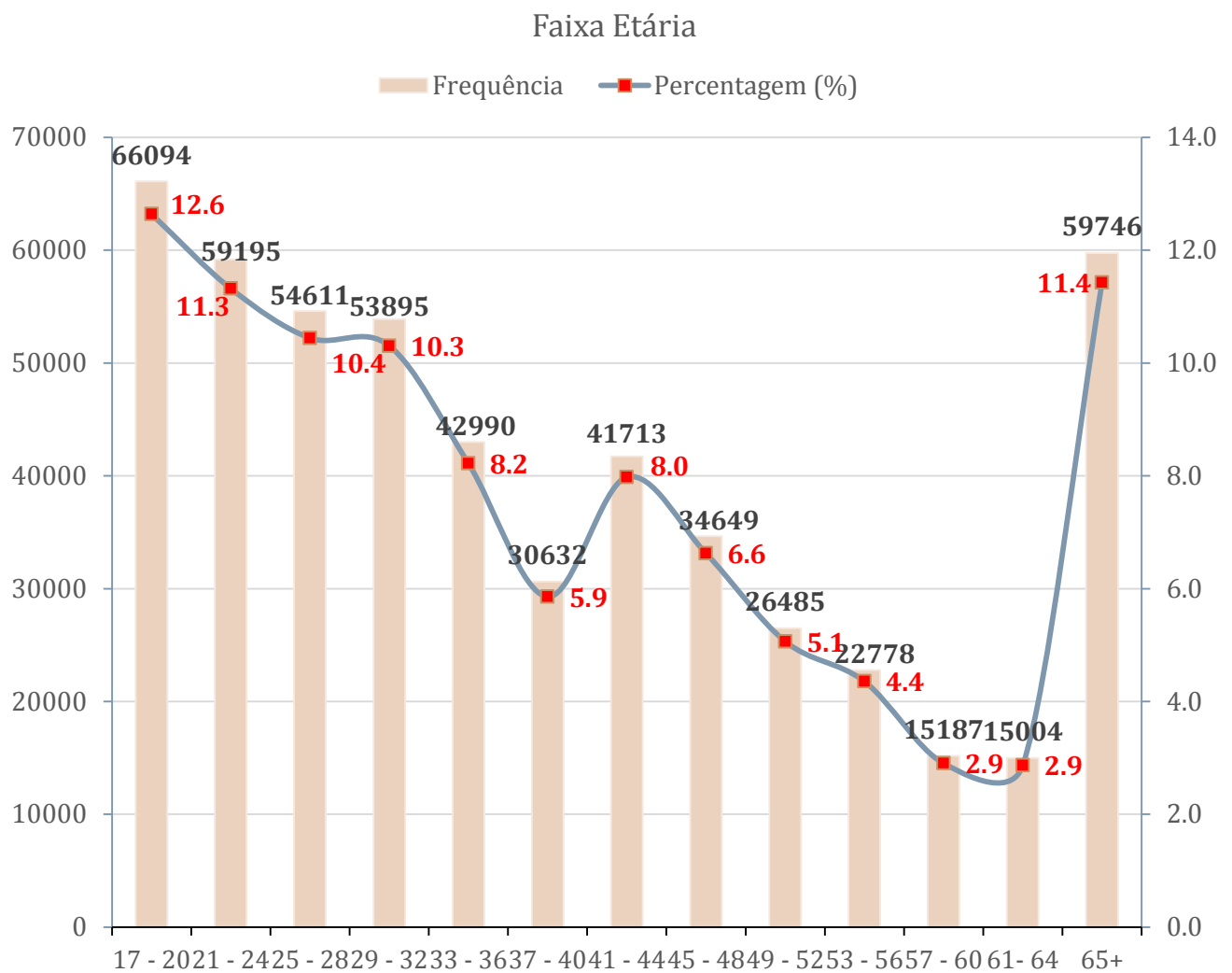
**Tabela 8. Perfil dos colaboradores pesquisados por Município e por Sexo**

Município	Masculino		Feminino		Total
	Frequência	Porcentagem (%)	Frequência	Porcentagem (%)	
AILEU	11651	51,0	11174	49,0	22825
AINARO	12600	48,6	13317	51,4	25917
BAUCAU	24911	48,7	26250	51,3	51161
BOBONARO	27363	47,5	30213	52,5	57576
COVALIMA	14227	48,0	15424	52,0	29651
DILI	55456	50,5	54425	49,5	109881
ERMERA	25162	49,9	25268	50,1	50430
LAUTÉM	11200	45,3	13533	54,7	24733
LIQUIÇA	16233	49,1	16828	50,9	33061
MANATUTO	10517	49,0	10927	51,0	21444
MANUFAHI	13141	49,9	13191	50,1	26332
REGIÃO ESPECIAL ADMINISTRATIVA DE OECUSSE	16815	48,2	18103	51,8	34918
VIQUEQUE	16739	47,8	18311	52,2	35050

Município	Masculino		Feminino		Total
	Frequência	Porcentagem (%)	Frequência	Porcentagem (%)	
TIMOR-LESTE	256015	49,0	266964	51,0	522979

A maioria tinha idade entre 17 e 32 anos, representando 44,6%, seguido pelo grupo etário de 33 a 48 anos, com 28,7% dos entrevistados. A faixa etária de 49 a 64 anos era de 15,3% e 11,4% tinha mais de 65 anos (Figura 3).

Figura 3. Faixa etária dos respondentes



### 3.3. Deficiência

A tabela 9 apresenta a distribuição da avaliação da existência de deficiência a nível nacional. Verifica-se que na avaliação da existência de deficientes foi registado 10.242 respondentes correspondente a 2 % do total dos respondentes assim distribuídos:

**Tabela 9. Distribuição dos respondentes deficientes por Municípios**

Municípios	Frequência	Percentagem (%)
AILEU	567	5,5
AINARO	500	4,9
BAUCAU	2030	19,8
BOBONARO	858	8,4
COVALIMA	626	6,1
DILI	1188	11,6
ERMERA	1082	10,6
LAUTÉM	345	3,4
LIQUIÇA	749	7,3
MANATUTO	470	4,6
MANUFAHI	524	5,1
OECUSSE	500	4,9
VIQUEQUE	803	7,8
<b>Total</b>	<b>10242</b>	<b>100,0</b>

O nível de deficiência da população respondente em idade ativa varia significativamente em todo o país, desde 3,4% em Lautem até um máximo de 19,8 % em Baucau, com uma média de 7,7%. As principais dificuldades relacionam-se à mobilidade física e à visão, mas há um nível significativo de deficiência mental e auditiva (Tabela 10). Os entrevistados relatam que apenas cerca de 20% das deficiências foram desde o nascimento, com a maioria adquirida mais tarde na vida.

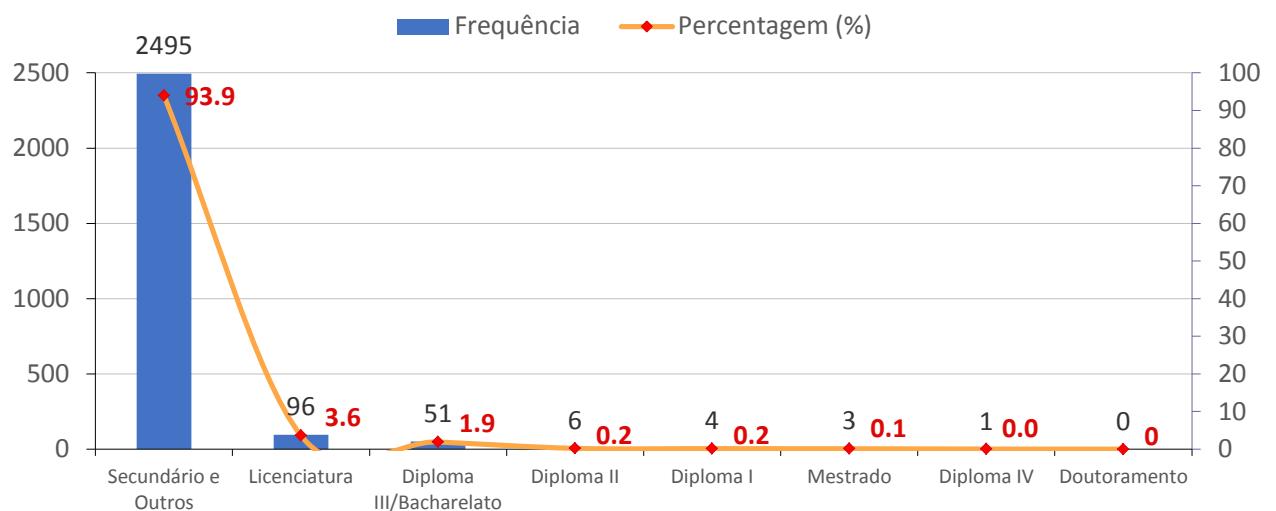
Tabela 10. Tipos de deficiência por Municípios

Município	Tipo de deficiência					Total
	Física / Mobilidade	Vista	Surdo/ Mudo	Psicossocial/ Mental	Cognitiva / intelectual	
AILEU	173	191	106	95	2	567
AINARO	238	100	81	71	10	500
BAUCAU	819	788	194	208	21	2030
BOBONARO	255	271	137	174	21	858
COVALIMA	215	196	92	114	9	626
DILI	445	394	176	157	16	1188
ERMERA	525	256	129	154	18	1082
LAUTÉM	152	74	57	55	7	345
LIQUIÇA	348	147	102	139	13	749
MANATUTO	185	150	55	78	2	470
MANUFAHI	260	99	83	79	3	524
OECUSSE	157	202	80	58	3	500
VIQUEQUE	332	226	95	141	9	803
<b>TIMOR-LESTE</b>	<b>4104</b>	<b>3094</b>	<b>1387</b>	<b>1523</b>	<b>134</b>	<b>10242</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>40,1</b>	<b>30,2</b>	<b>13,5</b>	<b>14,9</b>	<b>1,3</b>	<b>100,0</b>

Do total dos deficientes respondentes apenas 27,6 % recebeu algum apoio/subsídio do governo e os restantes 72,4% não receberam nenhum apoio.

A análise da distribuição dos deficientes segundo o nível da educação mostra ainda um número elevado de nível secundário. Estes representam 93,3%, seguido do nível de licenciatura com 3,6%, cursos de diploma III/Bacharelato com 1,9% e outros cursos com uma percentagem menor de 1% (Figura 4).

Figura 4. Nível de educação dos deficientes respondentes

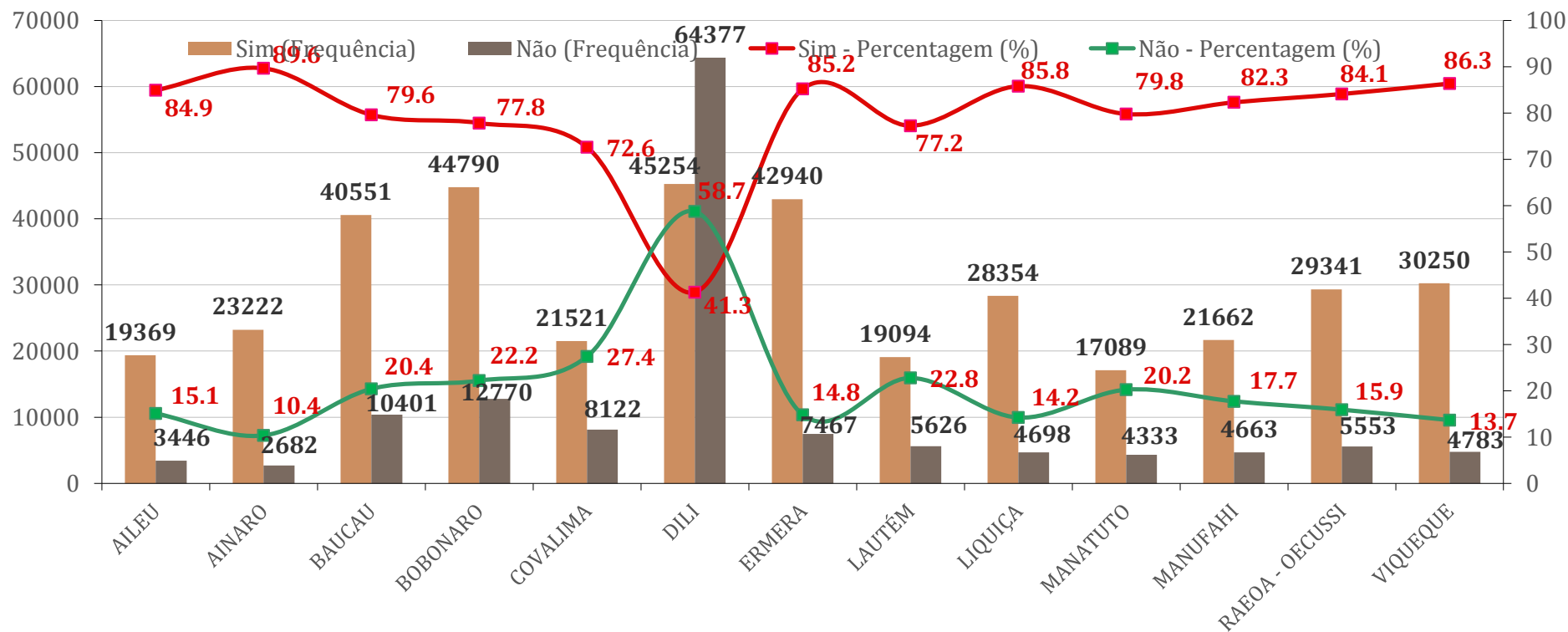


### 3.4. Mobilidade Residencial

A pesquisa também recolheu informações sobre a mobilidade residencial da população de Timor-Leste (ver Figuras 5). Como é de se esperar, o principal motor da mobilidade interna é Díli, com apenas 41,3% da população de Díli que nasceu e vive no mesmo local. Em contrapartida, a população que nasceu e vive na maioria dos outros municípios compreende cerca de ou acima de 80% da população total sendo a principal exceção o município de Covalima, onde os locais representam 72,6% do total. A maioria dos que se instalaram em um novo município pretende ficar nessa área, com a exceção de Díli, onde cerca de metade dos seus residentes, mas nascidos em outros lugares, pretendem voltar para casa. (Figura 5).

Figura 5. Mobilidade residencial

Atualmente vive no local onde nasceu?



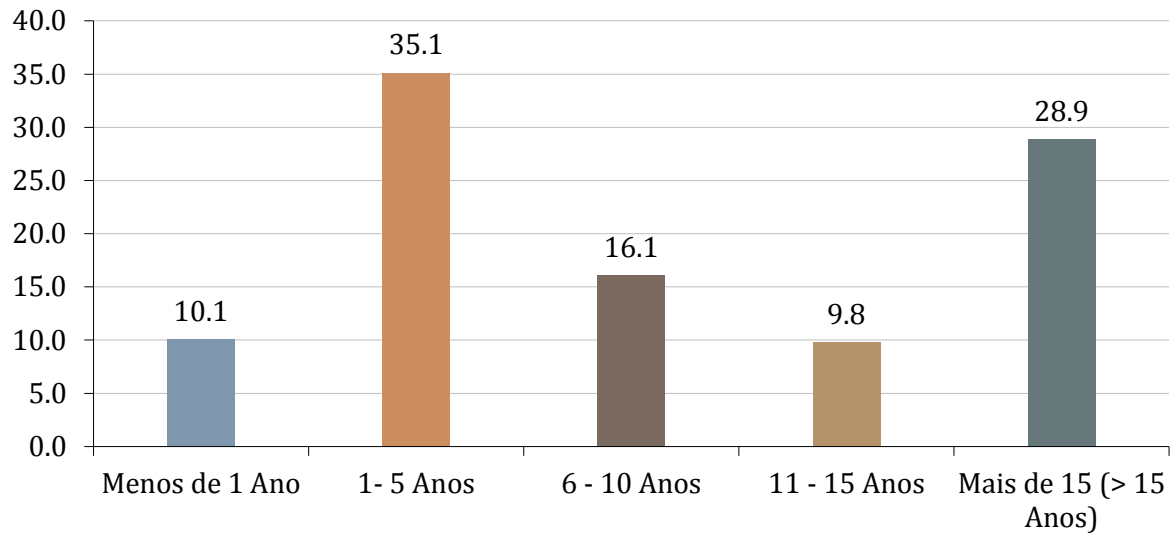
O Município de Díli como é também a cidade capital, a população com idade acima de 17 anos aumentou significativamente no últimos 15 anos correspondendo a 71% (Tabela 11 e Figura 6). Este aumento deve-se ao facto das atividades económicas, educativas, a disponibilidade de emprego e os serviços de atendimento da administração pública estarem concentrados na capital do país.

Tabela 11. Anos de residência no local atual

Município	Há quantos anos vive neste local ?					Total
	Menos de 1 Ano	1- 5 Anos	6 - 10 Anos	11 - 15 Anos	Mais de 15 (> 15 Anos)	
AILEU	344	1092	425	310	1185	3356
AINARO	226	876	293	238	958	2591
BAUCAU	837	2585	1198	931	4336	9887
BOBONARO	765	3383	1559	1523	5144	12374
COVALIMA	689	1736	701	668	4212	8006
DILI	6262	21849	10009	6103	17942	62165
ERMERA	797	2192	821	666	2457	6933
LAUTÉM	509	1193	608	553	2637	5500
LIQUIÇA	403	1549	695	499	1463	4609
MANATUTO	356	1147	390	395	1818	4106
MANUFAHI	527	1425	593	455	1609	4609
REGIÃO ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE OECUSSE AMBENO (RAEOA)	519	1891	763	598	1607	5378
VIQUEQUE	520	1091	584	462	2019	4676
<b>Total</b>	<b>12754</b>	<b>42009</b>	<b>18639</b>	<b>13401</b>	<b>47387</b>	<b>134190</b>

Figura 6. Anos de residência no local atual

DILI - Há quantos anos vive neste local?  
(Percentagem - %)

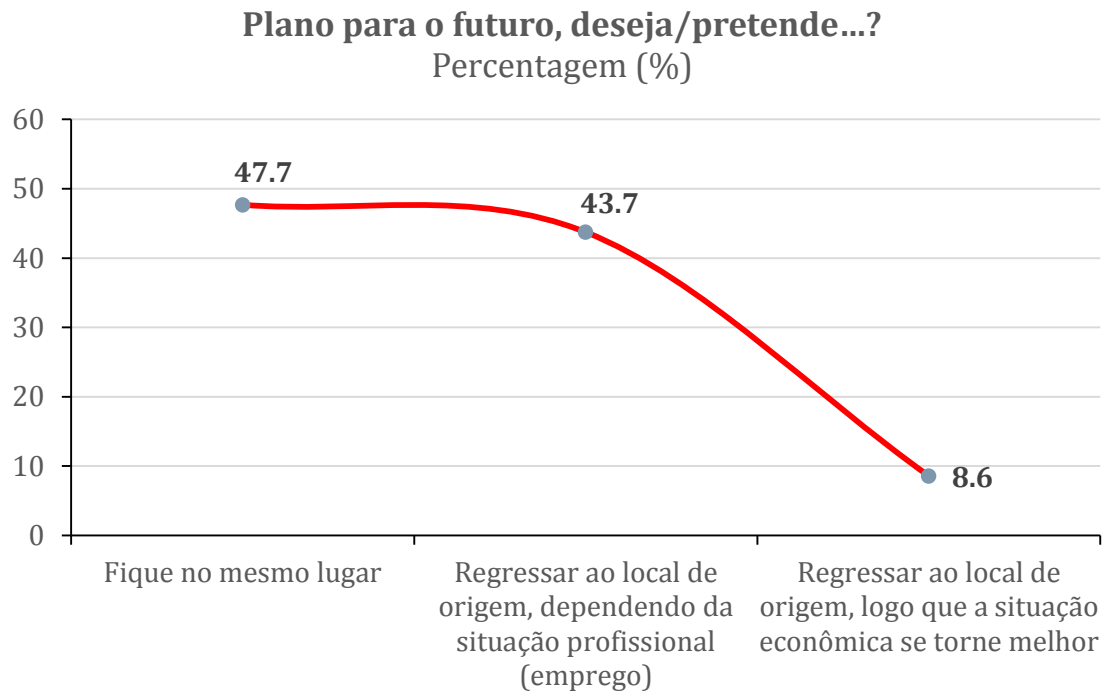


Questionado sobre se deseja regressar ao local onde nasceu, 47,7% dos que se instalaram em um novo município planeia ficar/permanecer nessa área, 43,7% quer regressar ao seu município de origem dependendo do emprego (trabalho) e 8,6% pretende voltar ao seu local de nascimento, logo que a situação económica se tornar melhor. A exceção é Díli, onde cerca de metade daqueles residentes em Díli, mas nascidos em outros lugares, planeiam voltar para os seus municípios de origem. (Figura 7).

Esses dados fornecem uma imagem de uma nação ainda fortemente ligada ao município de origem, apesar de haver um movimento migratório para Díli como capital do País e centro das atividades educacional e comercial. É notável que mesmo a maioria dos moradores de Díli pretenda regressar ao seu local de origem quando as circunstâncias o permitirem. Essas atitudes fornecem uma base sólida e importante para uma política efetiva de descentralização.



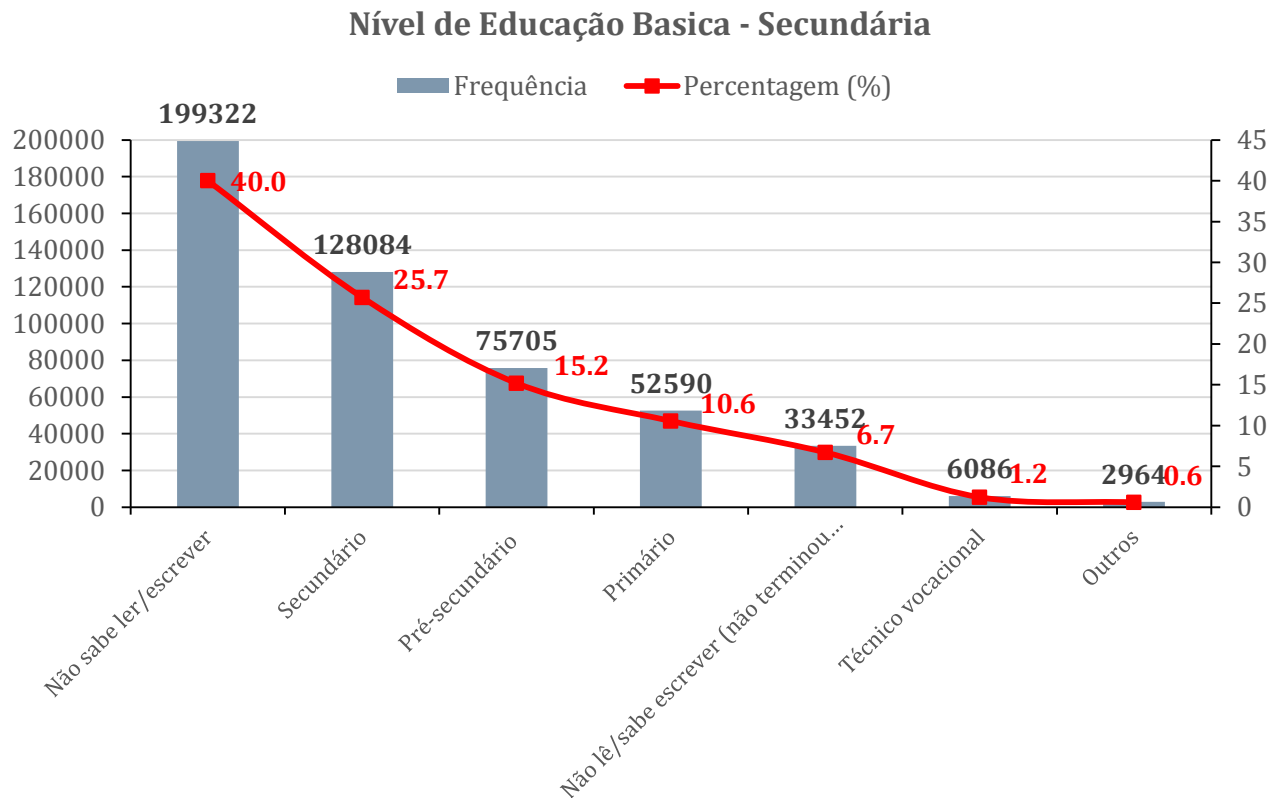
Figura 7. Plano de residência para o futuro



### 3.5. Nível de Educação

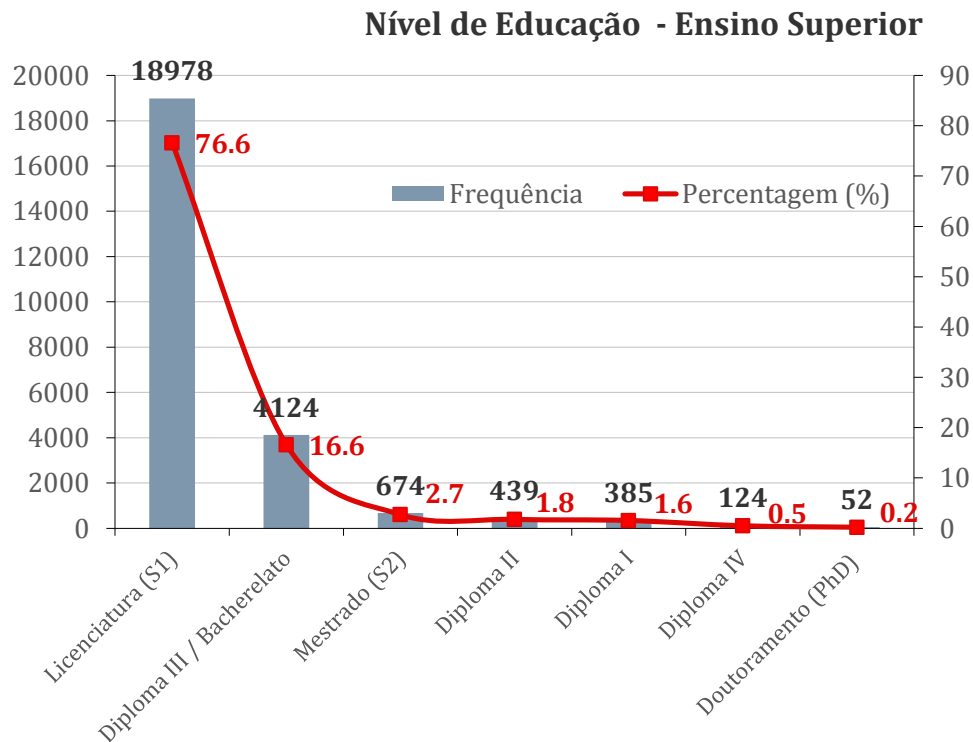
Quanto ao grau de escolaridade, os respondentes iletrados, adultos alfabetizados e pessoas com ensino básico incompleto ocupa 46,7% do total. O ensino básico (primário) representa 10,6% e o ensino pré-secundário e secundário ocupa 40,9%. O ensino técnico profissional e outros níveis de curso ocupa 1,2% e 0,6%, respetivamente (Figura 8).

Figura 8. Nível de escolaridade dos respondentes – iletrados – ensino secundário



Ao nível de Ensino Superior, os inquiridos que finalizaram o curso de licenciatura ocupa 76,6% seguido do nível de Diploma III/Bacharelato com 16,6% e mestrado com 2,7%. O nível de Diploma II representa 1,8% e o Diploma I, representa 1,6%. O curso de Diploma IV e Doutoramento representam menor percentagem correspondendo a 0,5% e 0,2%, respetivamente (Figura 9).

Figura 9. Nível de escolaridade dos respondentes do ensino superior



Os dados na Tabela 12, mostra a distribuição dos inquiridos por grau de escolaridade e por municípios baseado no local de trabalho (atualmente reside). Os dados mostram que Díli é o município com maior percentagem de recursos humanos seguido dos municípios de Baucau, Bobonaro, Viqueque, Oecusse e Ermera enquanto os municípios com menor percentagem de recursos humanos são Covalima, Liquiça, Manufahi, Aileu, Lautem, Ainaro e Manatuto. Existem, de modo geral, fortes discrepâncias dos números de recursos humanos entre municípios mas parece que está relacionado com o número total da população. De qualquer forma, os dados aqui apresentados mostram um panorama geral da distribuição de recursos humanos.

Pode-se concluir que o país mostra uma ampla dispersão educacional, com 4,7% de pessoas que completaram o curso universitário mas 44,5% não sabe ler/apenas sabe escrever. Como esperado, a taxa de analfabetismo aumenta com a idade, e está concentrada nos grupos etários mais velhos. Um total de 50,2% da população pesquisada completou o ensino básico-secundário e outros tipos de ensino com uma percentagem de 0,6%.

**Tabela 12. Distribuição dos respondentes por grau de escolaridade e por municípios baseado no local de trabalho (atualmente reside)**

Nível de educação (Escolaridade)	Municípios													Total
	Aileu	Ainaro	Baucau	Bobonaro	Covalima	Dili	Ermera	Lautem	Liquiça	Manatuto	Manufahi	Oecusse	Viqueque	
Não sabe ler/escrever	8962	12964	19360	28937	12690	10832	27029	9304	14103	8454	9831	20319	16537	199322
Não lê/sabe escrever (não terminou primária)	1877	1267	5542	4796	1202	5566	2897	1090	2066	1696	1877	1673	1903	33452
<b>Sub total</b>	<b>10839</b>	<b>14231</b>	<b>24902</b>	<b>33733</b>	<b>13892</b>	<b>16398</b>	<b>29926</b>	<b>10394</b>	<b>16169</b>	<b>10150</b>	<b>11708</b>	<b>21992</b>	<b>18440</b>	<b>232774</b>
<b>Primaria - secundário</b>														
Primaria	2663	2401	5141	5168	3169	8502	4774	3280	4075	2648	3131	3788	3850	52590
Pré-secundário	3872	3794	6678	7199	5092	17191	6736	4397	4664	3037	4754	3431	4860	75705
Secundário	4413	4554	11370	9061	6182	52746	7621	5432	6660	4541	5288	4213	6003	128084
Escola secundário Técnico Profissional	142	123	422	397	307	877	141	276	219	188	373	268	215	3948
Outros	29	59	346	110	33	821	61	80	166	99	97	54	183	2138
<b>Sub total</b>	<b>11119</b>	<b>10931</b>	<b>23957</b>	<b>21935</b>	<b>14783</b>	<b>80137</b>	<b>19333</b>	<b>13465</b>	<b>15784</b>	<b>10513</b>	<b>13643</b>	<b>11754</b>	<b>15111</b>	<b>262465</b>
1º. Ciclo (1ª classe - 4ª classe)	27	47	437	114	36	1069	69	84	201	111	98	49	160	2502
2º. Ciclo (1º Ano, 2º Ano)	2	6	28	9	1	102	7	7	18	13	6	3	18	220
3º. Ciclo (3º Ano - 9º ano/3º ano para cima)	4	0	43	17	1	110	12	7	13	5	12	4	14	242
<b>Sub total</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>508</b>	<b>140</b>	<b>38</b>	<b>1281</b>	<b>88</b>	<b>98</b>	<b>232</b>	<b>129</b>	<b>116</b>	<b>56</b>	<b>192</b>	<b>2964</b>
<b>Ensino Superior</b>														
Diploma I	6	9	56	35	21	137	12	14	21	17	17	16	24	385
Diploma II	11	6	79	48	15	121	23	32	24	15	19	12	34	439
Diploma III / Bacharelato	272	168	526	241	219	1192	229	200	181	141	168	231	356	4124
Diploma IV	7	7	12	3	5	43	2	5	6	4	10	11	9	124
Licenciatura	520	508	1082	1412	671	10033	801	511	631	467	642	831	869	18978
Mestrado	18	4	37	29	7	493	16	13	12	7	9	14	15	674
Doutoramento	0	0	2	0	0	46	0	1	1	1	0	1	0	52
<b>Sub total</b>	<b>834</b>	<b>702</b>	<b>1794</b>	<b>1768</b>	<b>938</b>	<b>12065</b>	<b>1083</b>	<b>776</b>	<b>876</b>	<b>652</b>	<b>865</b>	<b>1116</b>	<b>1307</b>	<b>24776</b>
<b>Total</b>	<b>22825</b>	<b>25917</b>	<b>51161</b>	<b>57576</b>	<b>29651</b>	<b>109881</b>	<b>50430</b>	<b>24733</b>	<b>33061</b>	<b>21444</b>	<b>26332</b>	<b>34918</b>	<b>35050</b>	<b>522979</b>

Esta dispersão do nível de escolaridade, juntamente com o rápido crescimento da população nos grupos etários relevantes, mostra a essência do desafio enfrentado por Timor Leste. Um aspeto desse desafio é o equilíbrio entre educação académica e formação profissional/vocacional. Dos 24.776 respondentes da população pesquisada que tinham completado o curso superior universitário, 79,5% (19.704) tem o grau académico de **nível** Licenciatura, Mestrado e Doutoramento em comparação com o **nível médio superior** ou seja técnico médio profissional Diploma I a Diploma IV tem apenas 20,5% (5.072). Enquanto no nível de ensino secundário o desequilíbrio é ainda maior entre os que completaram o ensino secundário técnico profissional/vocacional e outras áreas de nível profissional (6.086) em comparação com os que completaram o ensino secundário geral (128.084), representando uma proporção significativa de 1:21. Isto é, em 22 indivíduos graduados do nível de ensino secundário encontra-se 1 graduado do ensino secundário técnico profissional/vocacional e 21 do ensino secundário geral. O equilíbrio ideal entre educação académica e técnica é uma questão fundamental no processo de desenvolvimento. A Tabela 13 mostra alguns dados comparativos sobre essas formas de educação em quatro países. Num país típico desenvolvido, como a Austrália, mais de 50% da população de 15 anos completou mais algum tipo de educação pós-secundária, com mais da metade deles em algum tipo de formação profissional pós-secundária fora das universidades. A população de Timor-Leste que tem concluído o ensino universitário (4,7%) é substancial em relação à Indonésia e às Filipinas, já que são apenas 15 anos desde a restauração da independência e 15-17 anos desde o estabelecimento das Universidades. Mas a principal diferença com a Indonésia parece ser a importância da educação profissional, com 9,7% da população na Indonésia tendo completado a formação profissional no ensino médio e 12,3% obtiveram formação profissional tanto no ensino médio como no pós-secundário, em comparação com apenas 2,17% em Timor-Leste.

Tabela 13. Porções da população com idade igual ou superior a 15 anos que completaram várias formas de educação nos países selecionados, em 2016 ou ano mais próximo (%)

	Timor Leste	Indonésia	Filipina	Austrália
Concluído o curso Universitário	4,7	7,2	9,3	25,8
Outros Pós-secundários	0,97	2,6	2,6	31,3
Escola Secundária Técnica (Vocacional)	1,2	9,7	na	na

Fonte: FDCH survey; ILO Labour and Social Trends; Australian Bureau of Statistics, Education and Work Australia, May 2016.

Embora o desenvolvimento do setor universitário continua a ser de alta prioridade, o Plano Estratégico de Educação de Timor-Leste para 2011-30 coloca grande ênfase no desenvolvimento do ensino técnico-profissional secundário (ETPS) e no surgimento simultâneo de um setor politécnico forte que proporcionaria educação pós-secundária para esses estudantes. O plano prevê um rápido crescimento no número de estudantes da ETPS a partir do ano de 2016, e até cerca do ano de 2027, o número de alunos do ETPS será maior do que o número de inscrições nas escolas secundárias gerais. Se ou não esses objetivos ambiciosos podem ser alcançados, o crescimento substancial da educação profissional e técnica parece ser uma prioridade elevada para Timor-Leste.

Do total dos 24.776 inquiridos graduados do ensino superior (terciário), apenas 12.714 responderam a questão em relação as áreas de especialização (programas de estudos).

A tabela 14, mostra os dados agrupados e categorizados em 9 grandes áreas distribuídas de acordo com o programa de estudo/área de estudo e por sexo. Dos dados disponíveis, verifica-se que o maior número de recurso médio superior e superior qualificados corresponde as áreas de Ciências Sociais Aplicadas com 30,3% (3.857 respondentes) seguido de Ciências Humanas com 20,7% (2.630), Engenharias com 16,8% (2.145) Ciências de Saúde com 12,2% (1.522) e Ciências Agrárias 8,3% (1.052). As áreas com menor percentagem são Ciências Exatas e da Terra 5,5% (703/12714), Linguística, Letras e Artes 4,3% (545/12714), Outras Áreas Especializadas 1,3% (161/12714) e Ciências Biológicas com apenas 0,5% (69/12714).

Se comparamos o número total dos recursos qualificados agrupando os dados recolhidos em duas grandes áreas - Ciências Sociais e Ciências Exatas verificou-se que o conjunto de recursos humanos atuais na área de Ciências Sociais com 56,6% (7.193) é comparativamente mais qualificada do que a área de Ciências Exatas 43,4% (5.521), (Tabela 14. Categorização das áreas de estudo e agrupamento em programa de estudo).

Quanto a distribuição dos recursos humanos de nível terciário segundo áreas/programa de estudo /especialização por Município e Posto Administrativo pode-se ver no anexo 1.

Os dados obtidos nesta pesquisa fornecem também informações relativamente a distribuição dos recursos humanos de cada Município e por Posto Administrativo. Os dados de cada Município apresentado no **ANEXO** separado deste relatório baseia-se principalmente na pesquisa do FDCH para analisar a situação atual e **“COMPREENDER O CAPITAL HUMANO DO MUNICÍPIO E POSTO ADMINISTRATIVO”** em várias dimensões, como base para o desenvolvimento de uma estratégia de recursos humanos.

**Tabela 14. Categorização das áreas de estudo e agrupamento em programa de estudo**

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências Exactas e da Terra	1	Matemática	3	7	119	-	270	3	-	402	291	111
	2	Geologia	-	-	6	-	57	3	-	66	55	11
	3	Ciência da Computação	2	-	7	-	45	4	-	58	42	16
	4	Biologia geral / ambiental	1	3	10	-	41	1	1	57	26	31
	5	Física	2	2	15	1	11	1	-	32	20	12
	6	Química	-	-	2	-	26	1	-	29	10	19
	7	Mineralogia	-	-	1	-	14	3	-	18	10	8
	8	Estatística	-	-	3	-	6	2	-	11	6	5
	9	Geodesia	5	-	-	-	5	-	-	10	6	4
	10	Climatologia Geológica	-	-	-	-	7	-	-	7	2	5
	11	Oceanografia Biológica	-	-	-	-	4	1	-	5	2	3
	12	Geociências	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
	13	Botânica	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
	14	Astronomia	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
	15	Meteorologia	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
	16	<i>Geoquímica</i>	<i>Áreas sem pessoas qualificadas</i>									
	17	<i>Oceanografia</i>										
	18	<i>Oceanografia física</i>										
<b>Subtotal</b>			<b>13</b>	<b>12</b>	<b>165</b>	<b>1</b>	<b>492</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>703</b>	<b>475</b>	<b>228</b>
Ciências Biológicas	1	Zoologia	-	1	1	-	14	3	-	19	11	8
	2	Farmacologia	1	-	4	1	9	-	-	15	8	7
	3	Imunologia	-	-	3	-	5	2	-	10	8	2
	4	Biofísica	1	-	-	-	6	-	-	7	7	-
	5	Bioquímica	-	-	1	-	5	-	-	6	3	3
	6	Biologia vegetal	-	-	2	-	4	-	-	6	4	2
	7	Genética	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
	8	Microbiologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
	9	Parasitologia	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
<b>Subtotal</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>45</b>	<b>24</b>



Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelarelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Engenharías	1	Engenharia Informática Tecnologia (Computador)	19	10	91	5	536	15	1	<b>677</b>	466	211
	2	Engenharia Civil - Construção Civil	6	11	44	3	474	14	2	<b>554</b>	469	85
	3	Engenharia de minas	-	2	4	3	251	8	-	<b>268</b>	182	86
	4	Engenharia mecânica	3	5	21	1	141	10	1	<b>182</b>	152	30
	5	Arquitetura	4	-	4	3	140	4	-	<b>155</b>	123	32
	6	Engenharia elétrica	2	7	14	-	100	9	1	<b>133</b>	117	16
	7	Engenheiro ambiental	-	2	4	-	20	7	1	<b>34</b>	22	12
	8	Petrologia	1	-	1	1	24	-	-	<b>27</b>	14	13
	9	Engenharia química	-	-	3	-	20	1	-	<b>24</b>	13	11
	10	Engenharia Geotécnica	-	-	1	-	10	3	-	<b>14</b>	5	9
	11	Engenharia Tratamento de Minério	-	-	-	-	13	-	-	<b>13</b>	9	4
	12	Engenharia de processamento de produtos agrícolas	1	-	1	-	11	-	-	<b>13</b>	9	4
	13	Engenharia de Transportes e Telecomunicações	-	2	1	1	8	-	-	<b>12</b>	10	2
	14	Engenharia Hidráulica	-	-	2	-	8	-	-	<b>10</b>	7	3
	15	Engenharia naval e oceânica	-	-	3	-	7	-	-	<b>10</b>	8	2
	16	Engenharia aeroespacial / aeroespacial	-	-	-	-	9	-	-	<b>9</b>	9	-
	17	Engenharia de Materiais e Metalurgia	-	-	1	-	4	-	-	<b>5</b>	5	-
	18	Engenharia Sanitária	-	-	-	-	2	-	-	<b>2</b>	2	-
	19	Engenharia Biomédica	-	-	1	-	-	-	-	<b>1</b>	-	1
	20	Arquitetura e urbanismo	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>	1	-
	21	Engenharia de topografia	-	-	-	-	1	-	-	<b>1</b>	-	1
	22	<b>Engenharia nuclear</b>	<i>Áreas sem pessoas qualificadas</i>									
<b>Subtotal</b>			<b>36</b>	<b>39</b>	<b>196</b>	<b>17</b>	<b>1780</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>2145</b>	<b>1623</b>	<b>522</b>

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação						Total	Sexo		
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)		Doutoramento (S3)	Masculino	Feminino
Ciências de Saúde	1	Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	6	3	40	3	473	3	4	532	238	294
	2	Enfermagem	6	4	161	2	125	5	-	303	134	169
	3	Saúde pública	10	4	66	1	159	19	2	261	132	129
	4	Farmácia	28	1	47	1	56	2	-	135	52	83
	5	Parteira	32	2	40	-	52	-	-	126	13	113
	6	Analista clínica	4	-	13	3	24	2	-	46	17	29
	7	Dentista	1	1	17	1	8	1	-	29	19	10
	8	Nutrição	-	-	9	1	11	-	-	21	12	9
	9	Cirurgia Clínica e Animal	-	-	7	-	7	-	-	14	4	10
	10	Saúde Materna e Infantil	1	-	4	-	6	2	-	13	5	8
	11	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	-	-	1	-	10	-	-	11	3	8
	12	Radiação, Radiologia Médica	1	-	3	-	5	1	-	10	7	3
	13	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	3	-	3	-	3	-	-	9	4	5
	14	Anestesiologista	2	-	2	-	2	-	-	6	4	2
	15	Especialista Pediátrico	1	-	-	-	4	-	-	5	4	1
	16	Especialista em Cirurgia Ortopédica	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
	17	Medicina Legal e Deontologia	-	-	-	-	4	-	-	4	2	2
	18	Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
	19	Especialista em Cirurgia Plástica e Restauradora	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
	20	Especialista obstétrico / ginecologista	1	-	1	-	1	-	-	3	1	2
	21	Odontologia	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
	22	Cirurgia especializada Oftalmologia	-	-	1	-	-	1	-	2	1	1

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências de Saúde	23	Especialista em Cirurgia Pediátrica	-	-	1	-	1	-	-	2	1	1
	24	Especialista interno	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
	25	Optometria	-	-	2	-	-	-	-	2	-	2
	26	Psiquiatria	1	-	-	-	1	-	-	2	-	2
	27	Especialista em Cirurgia Cardiovascular	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
	28	<i>Especialista em Cirurgia Urológica</i>	<i>Áreas sem pessoas qualificadas</i>									
	29	<i>Terapia de fala</i>										
	30	<i>Gerontologia</i>										
	<b>Subtotal</b>		<b>97</b>	<b>15</b>	<b>420</b>	<b>12</b>	<b>965</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>1552</b>	<b>665</b>	<b>887</b>

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências Agrárias	1	Produção Pecuária	1	2	21	1	201	8	-	234	162	72
	2	Agronomia	1	1	21	1	141	12	-	177	130	47
	3	Aquicultura	3	-	7	-	112	3	-	125	98	27
	4	Agro-negócio	-	-	3	-	115	5	1	124	68	56
	5	Tecnologia de Alimentos	1	-	6	1	45	-	-	53	40	13
	6	Gestão florestal	-	-	4	-	37	2	-	43	36	7
	7	Engenharia Agrícola	1	-	1	-	32	1	-	35	25	10
	8	Engenharia de pesca	1	-	4	3	24	-	-	32	28	4
	9	Saúde Ambiental	1	-	11	-	14	1	-	27	17	10
	10	Recursos florestais e engenharia florestal	1	-	5	-	18	-	-	24	19	5
	11	Medicina Veterinária Preventiva	-	1	10	-	10	-	-	21	14	7
	12	Economia social agrícola	-	-	2	-	16	1	-	19	14	5
	13	Ecologia Ambiental	-	-	1	1	11	2	-	15	13	2
	14	Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	-	-	3	-	10	-	-	13	9	4
	15	Técnicas e operações de silvicultura	-	-	1	-	9	-	-	10	8	2
	16	Reprodução animal	-	-	-	-	10	-	-	10	6	4
	17	Ciência e Tecnologia de Alimentos	1	-	1	-	6	1	-	9	7	2
	18	Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	-	-	2	-	6	-	-	8	4	4
	19	Recursos de águas interiores	1	-	-	-	5	2	-	8	6	2
	20	Engenharia de Produção	-	1	1	-	5	-	-	7	7	-
	21	Engenharia de Águas e Solos	-	-	-	-	6	-	-	6	5	1
	22	Ciência do Solo	1	-	1	-	3	-	-	5	5	-
	23	Conservação da Natureza	-	-	1	-	-	4	-	5	3	2

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelarelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências Agrárias	24	Nutrição e Alimentação Animal	-	-	1	-	4	-	-	5	3	2
	25	Recursos Pesados e Engenharia Pesqueira	-	-	1	-	3	-	-	4	3	1
	26	Agrometeorologia	-	-	2	-	2	-	-	4	4	-
	27	Construções Rurais e Meio Ambiente	-	-	2	-	1	1	-	4	4	-
	28	Recursos de Pesca Marinha	-	-	-	-	4	-	-	4	3	1
	29	Medicina veterinária	-	-	2	-	1	-	-	3	3	-
	30	Fitossanitário	-	3	-	-	-	-	-	3	3	-
	31	Fitotecnia	1	-	-	-	2	-	-	3	1	2
	32	Silvicultura	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
	33	Genética e Melhoria de Animais Domésticos	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
	34	Patologia Animal	-	-	-	-	1	1	-	2	-	2
	35	Inspeção de produtos de origem animal	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
	36	Engenharia de Alimentos	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1
	37	Cultivo de pastagem e forragem	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
	38	<b><i>Criação animal</i></b>	<b>Áreas sem pessoas qualificadas</b>									
	39	<b><i>Extensão rural</i></b>										
40	<b><i>Ecologia de Animais domésticos e etologia</i></b>											
41	<b><i>Avaliação, Produção e Conservação de Forragens</i></b>											
42	<b><i>Gestão e conservação de pastagens</i></b>											
<b>Subtotal</b>			<b>14</b>	<b>8</b>	<b>115</b>	<b>7</b>	<b>863</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>1052</b>	<b>756</b>	<b>296</b>

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências Sociais Aplicadas	1	Gestão	16	6	85	6	750	90	6	<b>964</b>	565	399
	2	Direito	2	3	7	1	804	25	2	<b>844</b>	590	254
	3	Contabilidade	4	3	52	1	523	11	-	<b>594</b>	292	302
	4	Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	-	3	39	1	228	15	1	<b>287</b>	140	147
	5	Economia	2	3	22	2	212	6	-	<b>247</b>	129	118
	6	Gestão de Recursos Humanos	4	5	16	1	180	17	1	<b>224</b>	123	101
	7	Turismo e Hotelaria	11	3	29	2	91	5	1	<b>142</b>	60	82
	8	Direito pública	-	-	2	-	116	13	-	<b>131</b>	101	30
	10	Estudo de Desenvolvimento	-	-	3	-	53	10	3	<b>69</b>	45	24
	11	Administração de Empresas/Negócios	-	1	13	-	51	3	-	<b>68</b>	42	26
	12	Comunicação - Jornalismo e Publicação	2	1	6	-	50	2	1	<b>62</b>	38	24
	13	Planeamento e Política do Governo	-	-	4	-	50	3	1	<b>58</b>	40	18
	14	Trabalho social (incluindo Gravedigger)	-	-	13	-	12	-	-	<b>25</b>	13	12
	15	Economia - Cooperativa - Mercado	1	-	5	-	17	2	-	<b>25</b>	17	8
	16	Economia industrial	-	-	-	-	18	-	-	<b>18</b>	14	4
	17	Gestão de Computadores	2	-	7	-	9	-	-	<b>18</b>	12	6
	18	Administração de Empresas	2	-	2	-	10	2	-	<b>16</b>	7	9
	19	Ciência gastronômica	-	-	-	-	12	-	-	<b>12</b>	8	4
	20	Administração de Setores Específicos	-	-	-	-	7	2	-	<b>9</b>	2	7
	21	Economia internacional	-	-	-	-	6	-	1	<b>7</b>	6	1
	22	Direito Privada	-	-	-	-	5	1	-	<b>6</b>	5	1

<b>Ciências Sociais Aplicadas</b>	23	Planeamento Urbano e Regional	-	-	-	-	3	3	-	6	5	1
	24	Ciência da Informação	-	-	2	-	3	-	-	5	5	-
	25	Relações públicas	1	-	-	-	4	-	-	5	2	3
	26	Economia Regional e Urbana	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
	27	Consultoria Empresarial	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
	28	Demografia	-	-	-	-	3	-	-	3	2	1
	29	Museologia	-	-	-	-	3	-	-	3	1	2
	30	Economia doméstica	-	1	-	-	1	-	-	2	1	1
<b>Subtotal</b>			<b>47</b>	<b>29</b>	<b>308</b>	<b>14</b>	<b>3227</b>	<b>210</b>	<b>17</b>	<b>3857</b>	<b>2270</b>	<b>1587</b>

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências Humanas	1	Educação	5	27	112	3	197	15	2	<b>361</b>	214	147
	2	Biologia de ensino (pedagógica)	1	2	51	-	148	4	-	<b>206</b>	106	100
	3	Matemática de ensino	-	-	64	1	140	-	-	<b>205</b>	140	65
	4	Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	-	-	6	-	189	8	-	<b>203</b>	120	83
	5	Políticas públicas	4	-	3	-	177	3	-	<b>187</b>	146	41
	6	Administração pública	1	1	17	2	123	36	-	<b>180</b>	121	59
	7	Sociologia da Educação	-	1	11	-	121	-	-	<b>133</b>	82	51
	8	Formação de professor	2	7	62	1	39	7	1	<b>119</b>	55	64
	9	Física de Ensino	-	1	34	-	75	-	-	<b>110</b>	70	40
	10	Filosofia	-	2	7	-	73	8	1	<b>91</b>	82	9
	11	Ciência Política	3	1	3	-	66	7	1	<b>81</b>	56	25
	12	Ciências governamentais / Sistemas de governo comparativo	-	-	4	1	43	21	2	<b>71</b>	54	17
	13	Química de ensino	-	1	1-	-	50	1	-	<b>52</b>	39	23
	14	Teologia	5	1	14	-	31	8	-	<b>59</b>	40	19
	15	Sociologia	2	-	9	-	39	5	-	<b>55</b>	38	17
	16	Treinamento de professores primários e pré-secundários	-	3	2-	-	22	1	-	<b>26</b>	20	26
	17	Educação (ensino) Pré-primário e primário	-	2	27	-	16	-	-	<b>45</b>	21	24
	18	Catequese	-	7	18	-	18	-	-	<b>43</b>	23	20
	19	Economia da educação	-	-	5	-	31	-	-	<b>36</b>	21	15
	20	Teologia Moral	1	2	4	-	24	3	-	<b>34</b>	25	9
	21	Economia da Educação / Gestão da Educação	2	1	5	-	20	5	-	<b>33</b>	18	15
	22	Psicologia	-	1	6	1	23	-	-	<b>31</b>	17	14
	23	Carreira religiosa	-	4	9	-	16	1	-	<b>30</b>	14	16



Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Ciências Humanas	24	Educação Física / Educação desportiva	-	1	3	-	22	-	-	26	16	10
	25	Educação especial	-	2	12	-	9	-	1	24	13	11
	26	Psicologia Educacional	-	-	1	-	20	-	-	21	12	9
	27	Estudo da paz	-	-	1	-	16	2	-	19	14	5
	28	Filosofia da Educação	-	-	6	-	12	-	-	18	9	9
	29	História e geografia	-	-	4	-	10	1	-	15	10	5
	30	Política educacional	-	-	-	-	9	1	-	10	8	2
	31	Antropologia	-	-	1	-	6	-	2	9	8	1
	32	História da Educação	-	-	2	-	6	-	-	8	5	3
	33	Educação artística	-	-	2	-	6	-	-	8	5	3
	34	Habilidades Educação - Moda, Cosméticos, Bolo / Pastelaria	-	-	1	-	4	2	-	7	5	2
	35	Tecnologia Educacional	-	-	2	-	-	4	1	7	7	-
	36	Formação profissional	-	1	2	-	2	1	-	6	3	3
	37	Arqueologia	-	-	1	-	3	-	1	5	3	2
	38	Antropologia educacional	-	-	2	-	3	-	-	5	4	1
	39	Estudo de gênero	-	1	1	-	2	-	-	4	3	1
	40	Biblioteca	-	-	2	-	2	-	-	4	-	4
	41	Teologia sistemática	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
	42	Currículos específicos para níveis e tipos de educação	-	-	1	-	2	-	-	3	2	1
	43	Cinema	-	-	-	-	2	-	-	2	2	-
44	Língua de tetum	-	-	2	-	-	-	-	2	2	-	
45	Planeamento e avaliação educacional	-	-	-	-	2	-	-	2	1	1	
46	Língua coreana	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	
<b>Subtotal</b>			<b>26</b>	<b>69</b>	<b>517</b>	<b>9</b>	<b>1823</b>	<b>144</b>	<b>12</b>	<b>2600</b>	<b>1658</b>	<b>972</b>

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Linguística, Letras e Artes	1	Língua Português	11	9	140	2	46	6	1	215	140	75
	2	Língua Inglesa	3	7	24	1	159	8	-	202	96	106
	3	Linguística Aplicada	1	1	9	-	15	1	1	28	16	12
	4	Teologia pastoral	-	1	8	-	18	1	-	28	17	11
	5	Língua Indonésia	-	1	4	-	13	-	-	18	6	12
	6	Sociolinguística e Dialetologia	-	-	4	1	7	-	-	12	6	6
	7	Psicolinguística	-	-	1	-	11	-	-	12	9	3
	8	Música	-	-	4	-	2	-	-	6	6	-
	9	Vídeo artes	-	1	1	-	4	-	-	6	2	4
	10	Língua Espanhola	-	-	2	-	3	-	-	5	3	2
	11	Estudos Culturais	-	-	1	-	3	-	-	4	2	2
	12	Teatro	-	-	1	-	2	-	-	3	3	-
	13	Língua japonês	-	-	1	-	1	-	-	2	-	2
	14	Design de moda (modelo e designer)	1	-	1	-	-	-	-	2	2	-
	15	Artes visuais	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-
	16	Fotógrafo	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
	17	<b>Decoração</b>	<i>Áreas sem pessoas qualificadas</i>									
	18	<b>Dança</b>										
	19	<b>Ópera</b>										
<b>Subtotal</b>			<b>16</b>	<b>20</b>	<b>202</b>	<b>4</b>	<b>285</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>545</b>	<b>310</b>	<b>235</b>

Categorização das Áreas	No.	Programa de Estudo	Nível de Educação							Total	Sexo	
			Diploma I	Diploma II	Diploma III / Bachelato	Diploma IV	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)		Masculino	Feminino
Outras Areas Especializadas	1	Carreira militar	1	-	-	-	3	-	-	4	3	1
	2	Engenharia mecatrônica	-	-	-	-	3	-	-	3	3	-
	3	Administração hospitalar	-	-	1	-	1	-	-	2	2	-
	4	Biomedicina	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-
	5	Biotecnologia	-	-	-	-	2	-	-	2	-	2
	6	Ciências atuariais	-	-	1	-	-	-	1	2	1	1
	7	Diplomacia	-	-	1	-	-	1	-	2	2	-
	8	<i>Engenharia cartográfica</i>	<i>Áreas sem pessoas qualificadas</i>									
	9	<i>Engenharia de Armamentos</i>										
	10	<i>Engenharia de têxteis</i>										
	11	<i>Química industrial</i>										
	12	Outras	6	4	31	3	85	11	4	144	96	48
	<b>Subtotal</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>94</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>161</b>	<b>109</b>	<b>52</b>	
<b>Total</b>		<b>258</b>	<b>197</b>	<b>1968</b>	<b>68</b>	<b>9578</b>	<b>558</b>	<b>52</b>	<b>12684</b>	<b>7911</b>	<b>4803</b>	
<b>Percentagem (%)</b>		<b>2,03</b>	<b>1,55</b>	<b>15,52</b>	<b>0,54</b>	<b>75,51</b>	<b>4,40</b>	<b>0,41</b>	<b>100,00</b>	<b>62,4</b>	<b>37,9</b>	

Na categorização das áreas de **Ciências Exatas e da Terra**, os dados (Tabela 14) mostram que os cursos de Matemática, Geologia, Ciência da Computação, Biologia geral / ambiental, Física, Química, Mineralogia, Estatística e Geodesia são os que tem mais recursos, isto é mais de 10 pessoas enquanto em outros programas de estudo/áreas de especialização encontram-se muito poucos, menos de 10 pessoas, até mesmo em algumas áreas - sem pessoas qualificadas. No entanto ao nível global nacional ainda se encontra muito poucos, exceto na área de Matemática.

Na área de **Ciências de Saúde**, os dados (Tabela 14) mostram que os cursos de Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral), Enfermagem, Saúde pública, Farmácia e Parteira são os que tem mais recursos enquanto em outros programas de estudo/áreas de especialização encontram-se muito poucos. A carência dos profissionais, nomeadamente nas áreas de Diagnóstico, Terapêutica e especialidades constitui uma problemática com graves consequências ao nível de funcionamento do sistema de saúde ou na incapacidade parcial ou total de utilizar as infraestruturas e os equipamentos médicos disponíveis. As áreas de conhecimento como Especialista em Cirurgia Urológica, Terapia de fala e Gerontologia não foi encontrada em nenhum dos respondentes.

Quanto a **Ciências biológicas**, as áreas de conhecimento como Zoologia, Farmacologia e Imunologia encontram-se com maior número de recursos em comparação com áreas de estudo de Biofísica, Bioquímica, Botânica, Genética Microbiologia e Parasitologia. De qualquer forma, ao nível nacional pode-se concluir que ainda existe um número muito reduzido.

Na área de **Linguística, Letras e Artes**, maior número de recursos encontra-se na área de Língua Portuguesa, Língua Inglesa, Linguística Aplicada, Teologia pastoral, Língua Indonésia, Sociolinguística - Dialetoлогия e Psicolinguística. É muito pouco a presença de pessoas com qualificações na área de estudos de Música, **Video e Artes**, Língua Espanhola, Estudos Culturais, Teatro, Língua japonês, Design de moda (modelo e designer), Artes Visuais e Fotografia. Não foi registada nenhuma pessoa com qualificação na área de Decoração, Dança e Ópera. No entanto ao nível global nacional ainda se encontra muito poucas pessoas formadas.

A análise dos inquiridos com qualificações em engenharia, na tabela, mostra alguns desequilíbrios entre diversas áreas de estudo, com uma grande percentagem dos

respondentes com habilitações em Engenharia Informática (Computador), Engenharia Civil (Construção Civil), Engenharia de Minas, Engenharia Mecânica, Arquitetura e Engenharia Elétrica. Observam-se muito poucas pessoas até mesmo sem pessoas qualificadas em outras áreas de engenharia tal como engenharia nuclear.

Os dados relativos às **Ciências Agrárias** mostram grande discrepância entre as áreas de estudo com maior concentração na **Produção Pecuária**, Agronomia, Aquicultura e Agro-negócio. Regista-se igualmente uma insuficiência nas outras áreas de estudo, tendo em vista as necessidades do País no futuro. Não foi registada nenhuma pessoa com qualificação na área de **Criação de Animal**, Extensão Rural, Ecologia de Animais domésticos e etologia, Avaliação - Produção e Conservação de Forragens e Gestão - conservação de pastagens.

Analisando o número dos inquiridos nas áreas de **Ciências Humanas**, os dados mostram um maior número de respondentes com formação de Educação, Biologia de Ensino (pedagógica), Matemática de Ensino, Relações Internacionais, bilaterais e multilaterais, Políticas Públicas, Administração Pública, Sociologia da Educação, Formação de Professores e Física de Ensino enquanto noutras áreas de estudo **encontram-se bastante e muito reduzidos**. Este grande número deve-se ao facto de se verificar uma maior quantidade de graduações nestas áreas antes e desde a criação das Universidades pública e privadas em Timor Leste.

Quanto ao número dos inquiridos com qualificações nas áreas de **Ciências Sociais Aplicadas**, verifica-se menor quantidade dos respondentes nas áreas como Trabalho Social, Economia - Cooperativa - Mercado, Economia Industrial, Gestão de Computadores, Administração de Empresas, Ciência Gastronômica, Administração de Setores Específicos, Economia internacional, Direito Privado, Planeamento Urbano e Regional, Ciência da Informação, Relações públicas, Economia Regional e Urbana, Consultoria Empresarial, Demografia, Museologia e Economia Doméstica.

O maior número concentra-se nas áreas de Gestão, Direito, Contabilidade, **Economia e Finanças** / gestão financeira - Economia bancária, Economia Geral, Gestão de Recursos Humanos, Turismo e Hotelaria e Direito Público. Este grande número deve-se ao facto de se verificar uma maior quantidade de graduações

nestas áreas antes e desde a criação das Universidades em Timor Leste após a independência onde as mesmas universidades oferecem cursos idênticos. As áreas de Estudo de Desenvolvimento, Administração de Empresas/Negócios, Comunicação - Jornalismo e Publicação e Planeamento e Política do Governo encontram-se ainda em número reduzido.

Em relação as **Áreas Especializadas**, foram registados 11 (onze) programas de estudos com indivíduos formados nestas áreas muito reduzidos e até mesmo alguns sem pessoas qualificadas tais como Engenharia Cartográfica, Engenharia de Armamentos, Engenharia de Têxteis e Química Industrial.

### 3.6. Formação Vocacional de Nível Certificado I – Certificado IV

No curso de certificado vocacional/profissional, mais de metade dos respondentes (52%) completaram apenas o Certificado 1 (ver Tabela 15), enquanto as maiores áreas de formação eram Computador, Curso de Língua Portuguesa, Curso de Língua Inglesa, Administração Geral para o escritório, Informação Tecnológica, Curso de Agricultura / Horticultura, Carpintaria, Eletricidade, Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca), Automotivo e Manutenção e Construção (Geral), que continham 66,3% ou seja 7.527 cursos dum total de 11.360 cursos. Outras áreas de formação encontram-se ainda em número reduzido. Os que obtiveram o certificado II (20,9%), certificado III (11,1%) e Certificado IV (16%), têm áreas de formação semelhantes ao do certificado I.

Tabela 15. Respondentes que terminaram o curso de Certificado I – Certificado IV

No.	Área de Formação	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV
1	Computador	3027	1877	617	255	278
2	Curso de Língua portuguesa	1630	651	371	239	369
3	Curso de Língua inglesa	1377	647	402	155	173
4	Administração geral para o escritório	318	166	61	35	56
5	Informação tecnológica	310	185	56	32	37
6	Curso de agricultura / horticultura	238	122	40	19	57
7	Carpintaria	154	98	39	12	5
8	Eletricidade	135	86	25	13	11
9	Serviços Financeiros (Micro Finanças e Banca);	120	55	18	14	33
10	Automotivo e Manutenção.	114	77	17	14	6
11	Construção (Geral)	104	54	32	8	10
12	Administração Geral do Escritório	81	37	16	16	12
13	Hospitalidade (Geral)	73	37	21	8	7
14	Hospitalidade (Geral)	71	31	23	11	6
15	Estilista de cabelo	67	45	10	7	5
16	Melhorar negócios	65	41	7	9	8
17	Soldagem	57	40	10	5	2
18	Canalização	55	36	9	4	6
19	Negócios de Construção (Geral)	47	20	14	7	6
20	Curso Agrícola	39	23	8	2	6
21	Treinamento de avaliação	33	15	6	3	9
22	Comunicação social ao estudo do setor público (SEFTEK);	30	13	3	10	4
23	Pedreiro	30	17	7	5	1
24	Guia Turístico e Turístico	30	15	4	5	6
25	Curso de pesca	27	16	3	1	7
26	Fotógrafo	26	12	7	5	2
27	Investigação policial.	26	9	4	2	11
28	Hospitalidade (produção de alimentos)	25	14	8	0	3
29	Alfaiate / Costureira (Diploma) em Formação e	23	11	7	1	4
30	Avaliação	21	9	0	4	8
31	Cozinheiro	21	14	5	1	1
32	Gestão para Polícia	18	5	5	2	6
33	Formação aos Contratadores	17	7	4	1	5
34	Pintor de artes, pinturas, tatuagens	17	12	2	3	0
35	Abastecimento de água rural	12	9	1	1	1
36	Máquina pequena	12	7	3	1	1

No.	Área de Formação	Total	Certificado (Cert. I)	Cert. II	Cert. III	Cert. IV
37	Curso de estética (Manicura e Pedicure)	4	1	1	1	1
38	Curso de piano e música	4	1	1	0	2
39	Produção solar	3	1	0	2	0
40	Fisioterapia / Massagem	2	1	1	0	0
41	Produção de café	1	0	1	0	0
42	Outras	2896	1390	502	347	657
<b>Total</b>		<b>11360</b>	<b>5907</b>	<b>2371</b>	<b>1260</b>	<b>1822</b>
<b>Percentagem (%)</b>		<b>100</b>	<b>52,0</b>	<b>20,9</b>	<b>11,1</b>	<b>16,0</b>

### 3.7. Ocupação Profissional - Setor Público

Este trabalho realça consideravelmente a importância do setor público, que é um empregador essencial em Timor Leste.

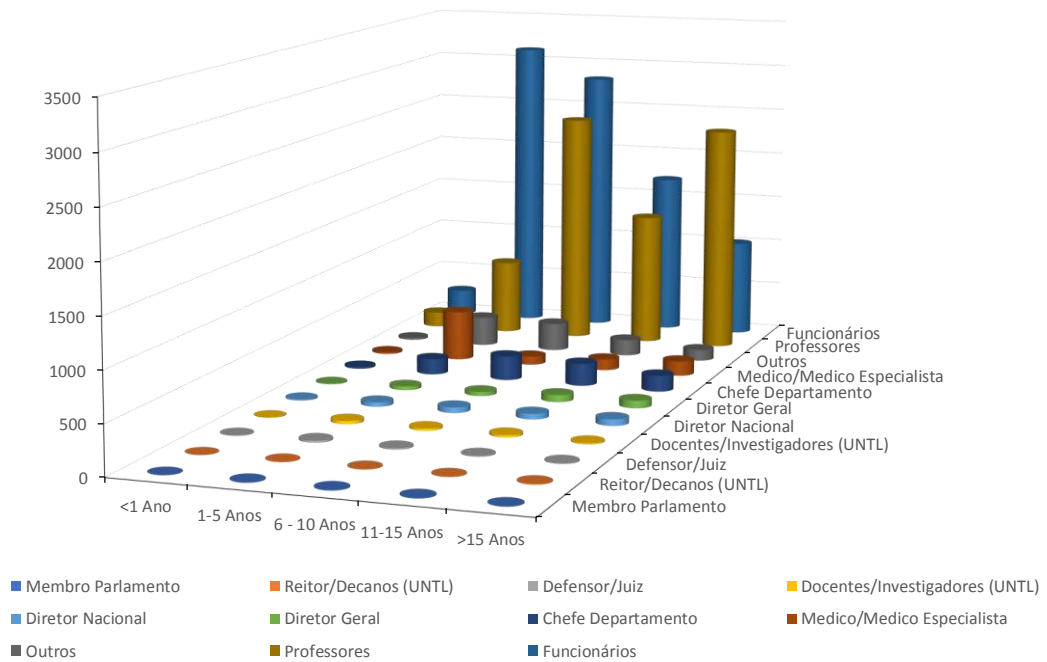
#### 3.7.1. Funcionários Públicos Permanentes

A Figura 10 (a) mostra que os funcionários em geral e os professores são as principais ocupações do setor público e, em conjunto, representam 82,9% dos cargos. 12,3% dos professores mantiveram seus cargos por mais de 15 anos e uma proporção similar entre 6 e 10 anos que é 12,6%. Quanto aos funcionários em geral, a maior proporção são os que mantiveram o serviço público entre 1-5 anos e 6-10 anos e, em conjunto representam 69,5% em comparação com os que mantiveram o serviço mais de 10 anos, apenas 30,5%. Como esperado, o número dos funcionários públicos aumentou bastante nos últimos 10 anos.

A duração do serviço para cargos de pessoal é menor com cerca de um terço do grupo com anos de serviço entre 1 e 5 anos, e uma proporção similar entre 6 e 10 anos.

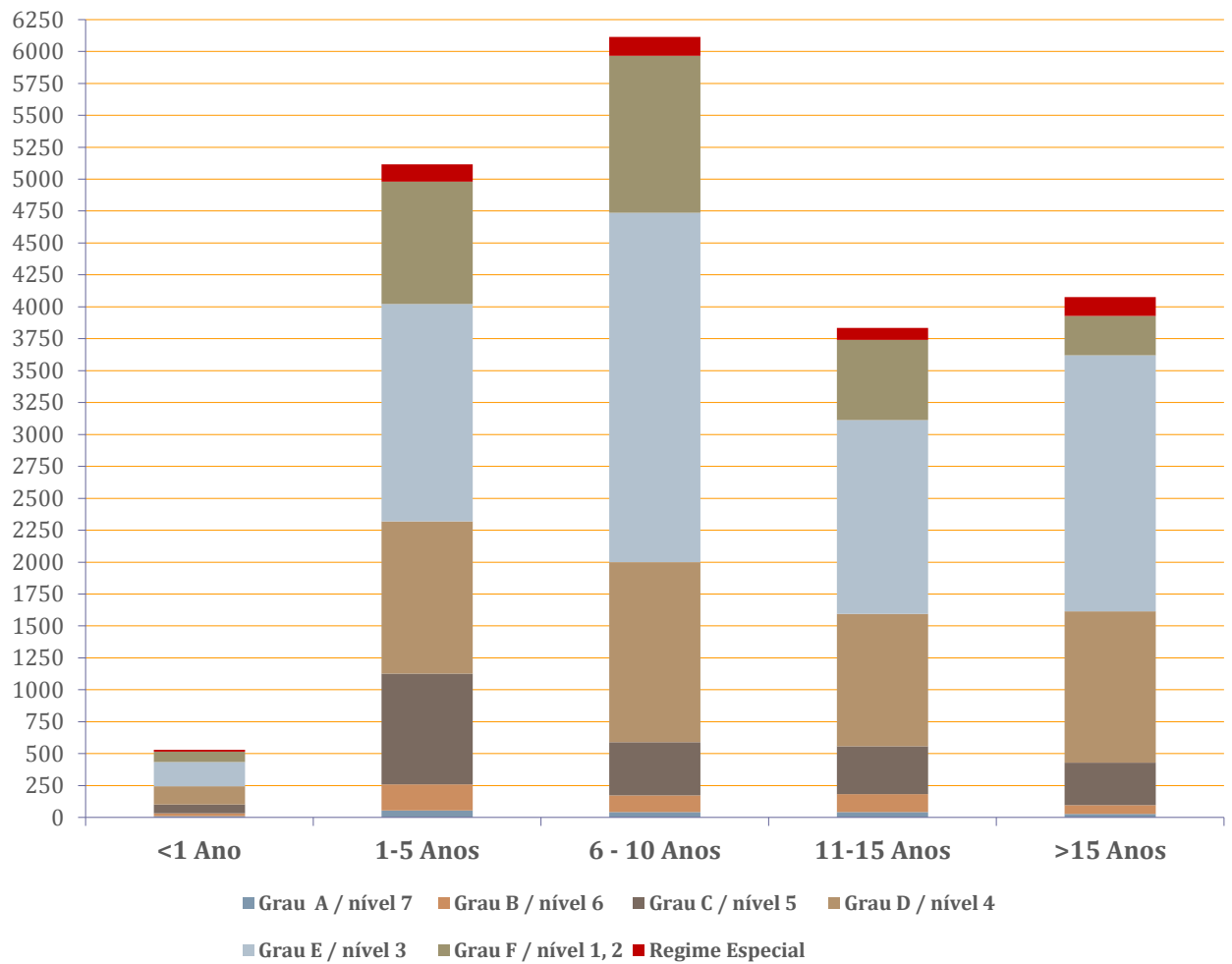


Figura 10. (a). Distribuição dos funcionários por posição e anos de trabalho



A Figura 10 (b) mostra os servidores públicos permanentes por grau/nível e por anos de serviço. 83% das posições estão entre os grau F/níveis 1 e grau D/nível 4. Além disso, 31% dos funcionários públicos mantiveram suas posições entre 6 e 10 anos. O padrão de níveis de posição é bastante estável, exceto entre 1 e 5 anos de serviço. Nessa faixa, há substancialmente mais sénior (posições de nível 5, 6 e 7) do que os outros faixas com anos de serviço mais longos.

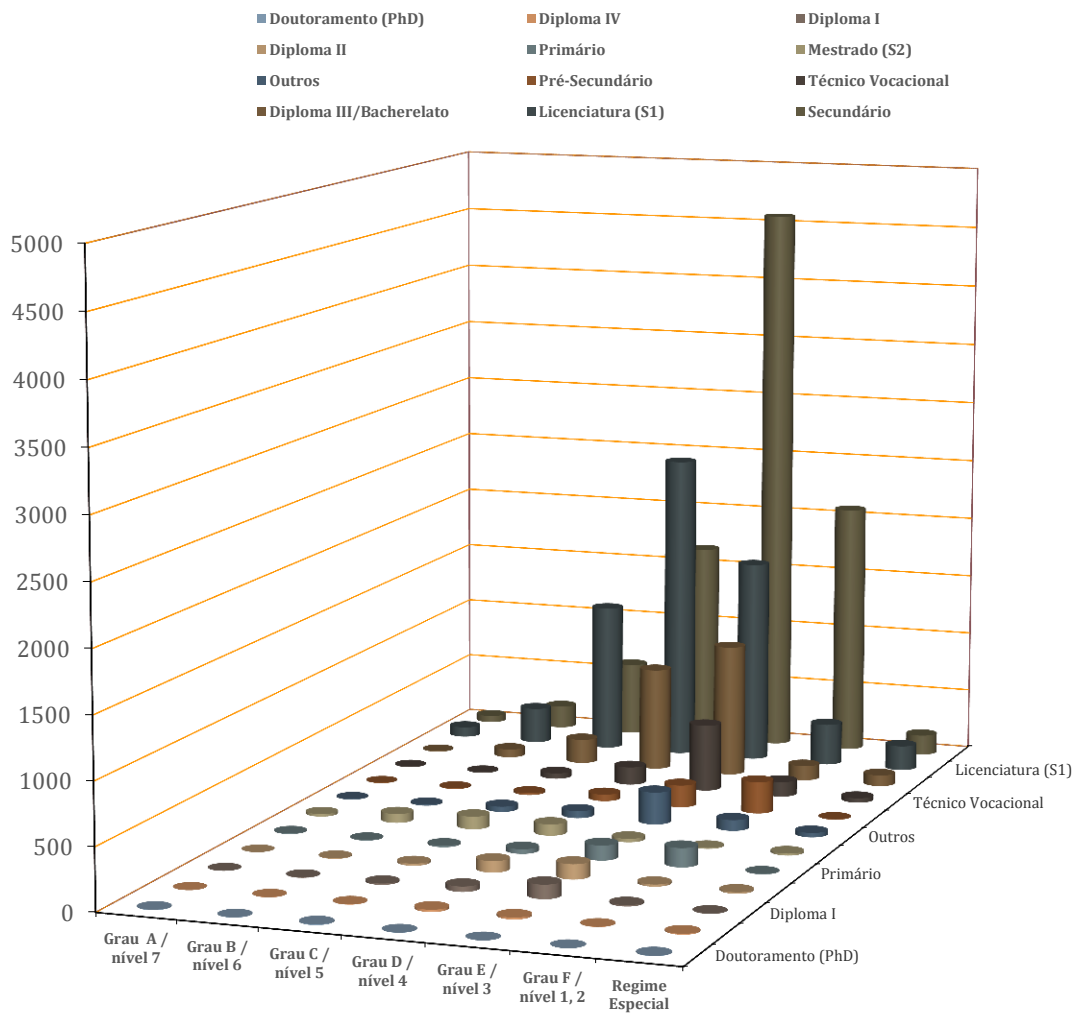
Figura 10 (b). Distribuição dos funcionários por graus e anos de trabalho



A Figura 10 (c) mostra que a maior proporção dos servidores públicos permanentes estão concentrados nos níveis de educação Secundário (43,9%), Licenciatura (29,9%), Bacharelato incluindo diploma III (11,4%) e os outros níveis de educação menor de 5%.

82,5% dos servidores públicos permanentes estão entre os grau F/níveis 1 e grau D/nível 4. Além disso, maior proporção dos licenciados ocupam entre o grau D/nível 4 e grau A/nível 7 enquanto o grau F/nível 1-2 e grau E/nível 3 encontram-se maior número dos servidores com nível de educação secundário.

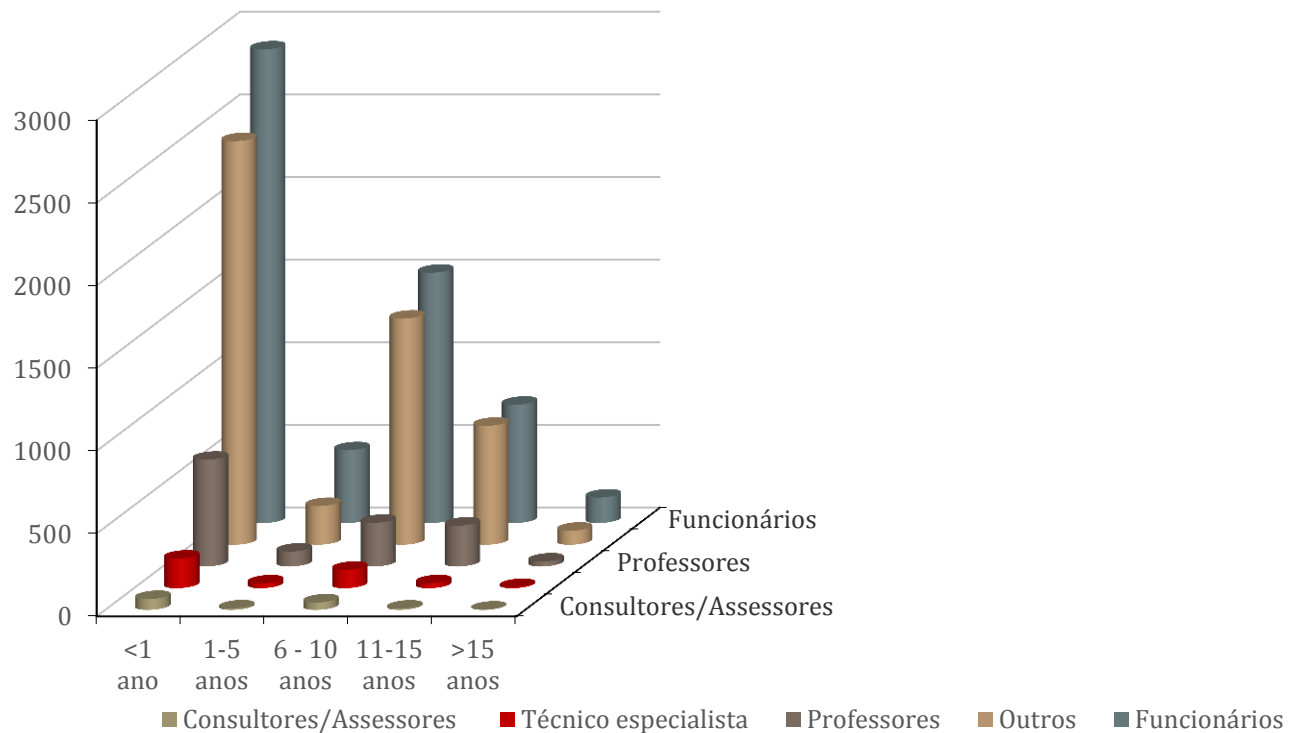
**Figura 10 (c). Distribuição dos funcionários por nível de educação e graus/nível.**



### 3.7.2. Funcionários Públicos Temporários

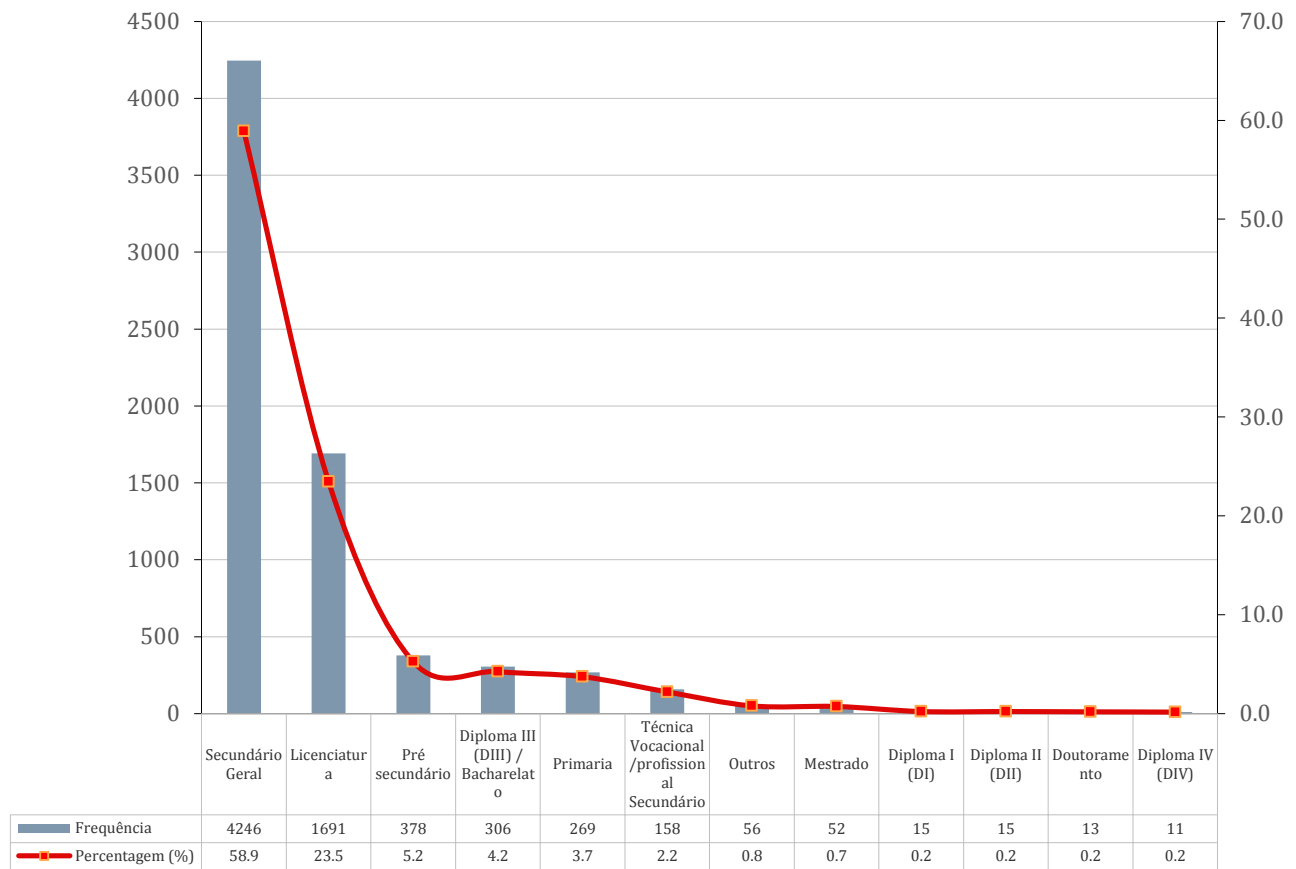
A figura 10 (d) lista os funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço. O padrão ocupacional é semelhante ao pessoal permanente com o domínio dos funcionários e dos professores. Ambos representam 56,6% do pessoal temporário. No entanto, o padrão de duração do serviço é muito diferente do pessoal permanente, com 56,9% de funcionários temporários com menos de 6 anos de serviço.

**Figura 10 (d) Distribuição dos funcionários temporários do setor público por ocupação e anos de serviço.**



Ao nível de escolaridade, 58,9% dos funcionários temporários tem um nível de ensino secundário e licenciatura com uma percentagem de 23,5%. Os que tem o nível de bacharelato (Diploma III), ensino técnico vocacional, pré secundário e primário representa entre 2 - 5% e os restantes tem uma percentagem menos de 1% (Figura 10 (e)).

**Figura 10 (e) Distribuição dos funcionários temporários do setor público por níveis de educação.**



### 3.7.3. PNTL e F-FDTL

Em relação a distribuição da PNTL por posição, categoria e anos de trabalho (Figura 11), dos 2.116 servidores pesquisados, os resultados dos dados e informações recolhidos permitiram a identificação do perfil da maioria dos servidores pesquisados: encontrando-se no cargo efetivo como soldado e/ou agente a maior proporção com anos de serviço entre 1 – 5 anos e 11 – 15 anos. Entre a divisão/unidade servidores do PNTL pesquisados a predominância de categoria é de agente e sargento (Figura 12).

Figura 11. Distribuição dos respondentes da PNTL por categoria, posição e anos de trabalho

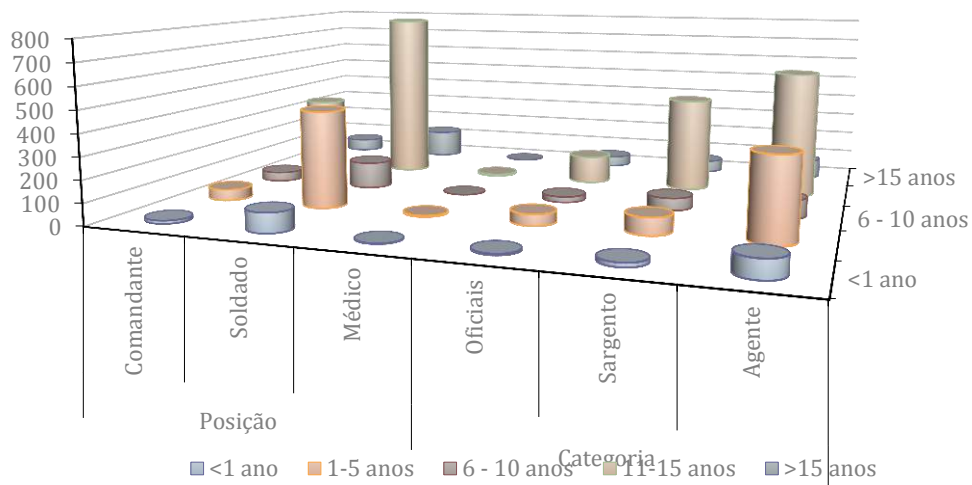
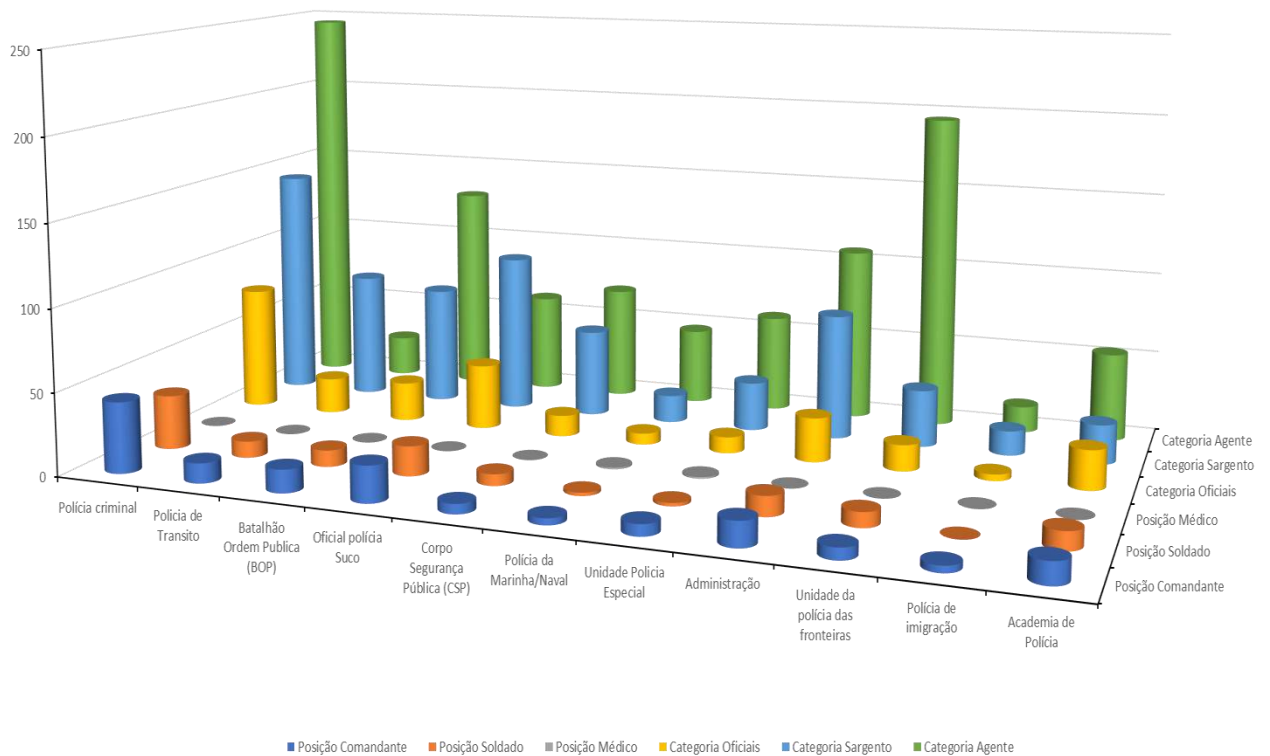


Figura 12. Distribuição dos respondentes da PNTL por categoria, posição e por divisão/Unidade



Quanto a distribuição da F-FDTL, o padrão ocupacional por posição, categoria e anos de trabalho (Figura 13), dos 815 servidores respondentes, o resultado é semelhante a PNTL. O cargo efetivo como soldado e/ou praça é predominante com maior anos de trabalho entre 1-5 anos. As forças terrestres/exército constitui o

maior número dos membros efetivos com categoria/posição de soldado/prança (Figura 14).

Figura 13. Distribuição dos respondentes das F-FDTL por categoria, posição e anos de trabalho

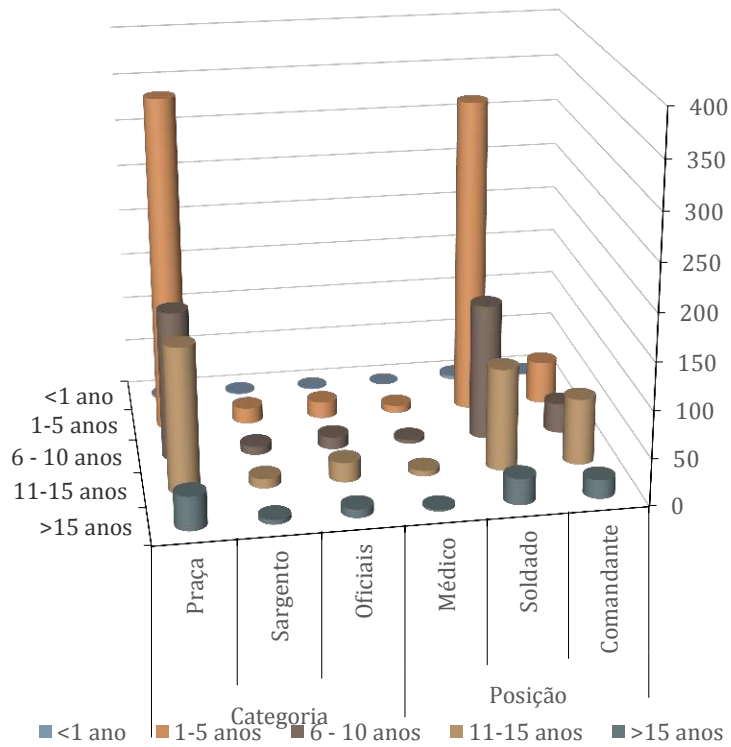
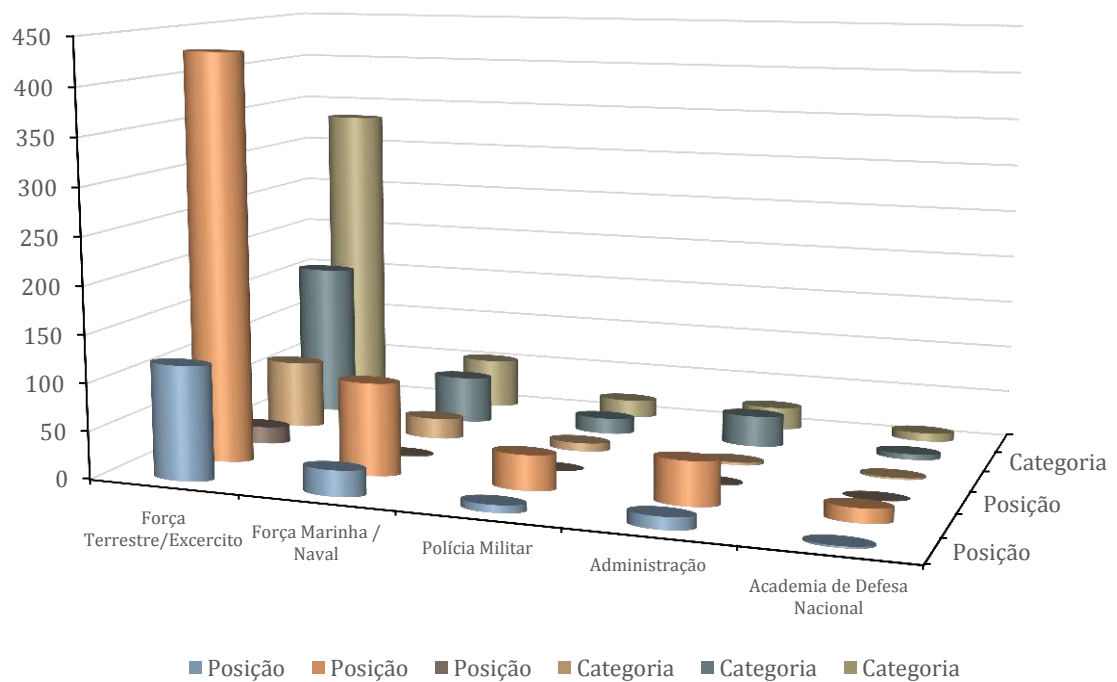
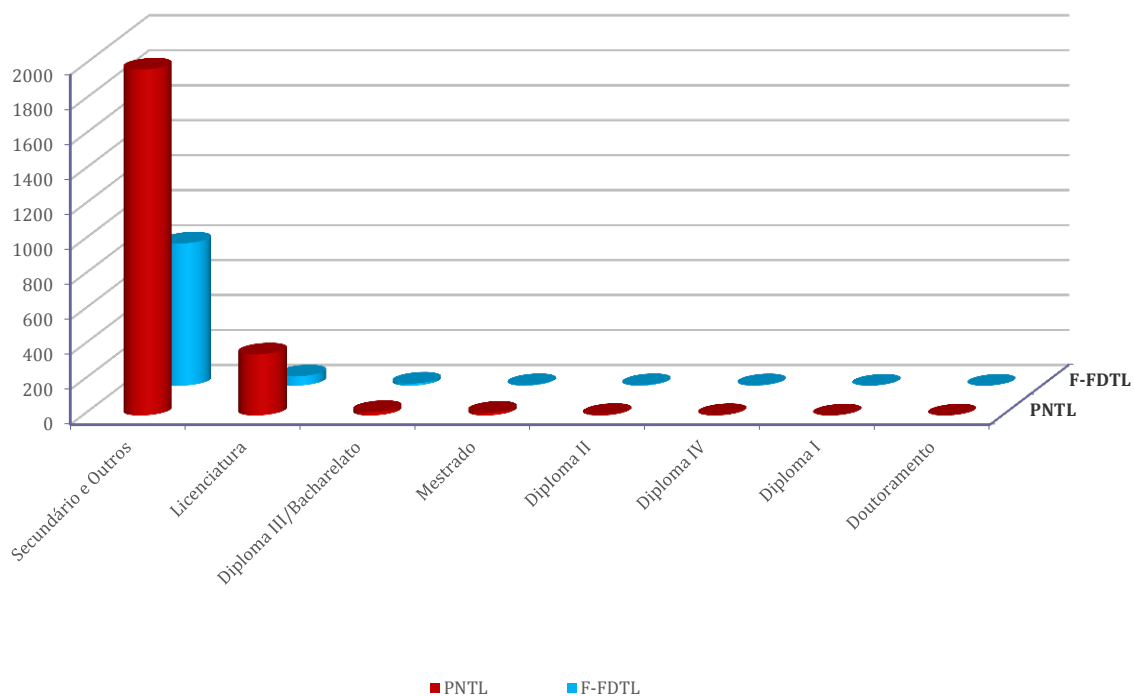


Figura 14. Distribuição dos respondentes das F-FDTL por categoria, posição e por divisão/Unidade



No que diz respeito ao nível de escolaridade, a maior proporção dos efetivos tem um nível de ensino secundário, nomeadamente 83,5% na PNTL e 91,8% na F-FDTL. Ambos representam uma percentagem média de 87,7% dos respondentes. A segunda maior proporção do nível de educação é a licenciatura, sendo 14,5% na PNTL em comparação apenas 5,97% na F-FDTL. Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem muito reduzida até mesmo em alguns níveis não foi encontrado nenhuma pessoa, com o grau de Doutoramento e Diploma I (Figura 15).

Figura 15. Distribuição nível de Educação dos efetivos respondentes da PNTL e F-FDTL



### 3.8. Setor Não Público (Privado)

Ao contrário do setor público, o setor não público persiste pequeno em Timor-Leste, pelo menos se os agricultores que não trabalham para um negócio privado são excluídos. Isto, apesar do crescimento do setor não público ser um dos principais objetivos do governo e a maioria dos que atualmente não trabalham ter expressado interesse em trabalhar no setor não público. No entanto, apesar do desejo de trabalhar no setor não público, grande parte desse trabalho requer boas

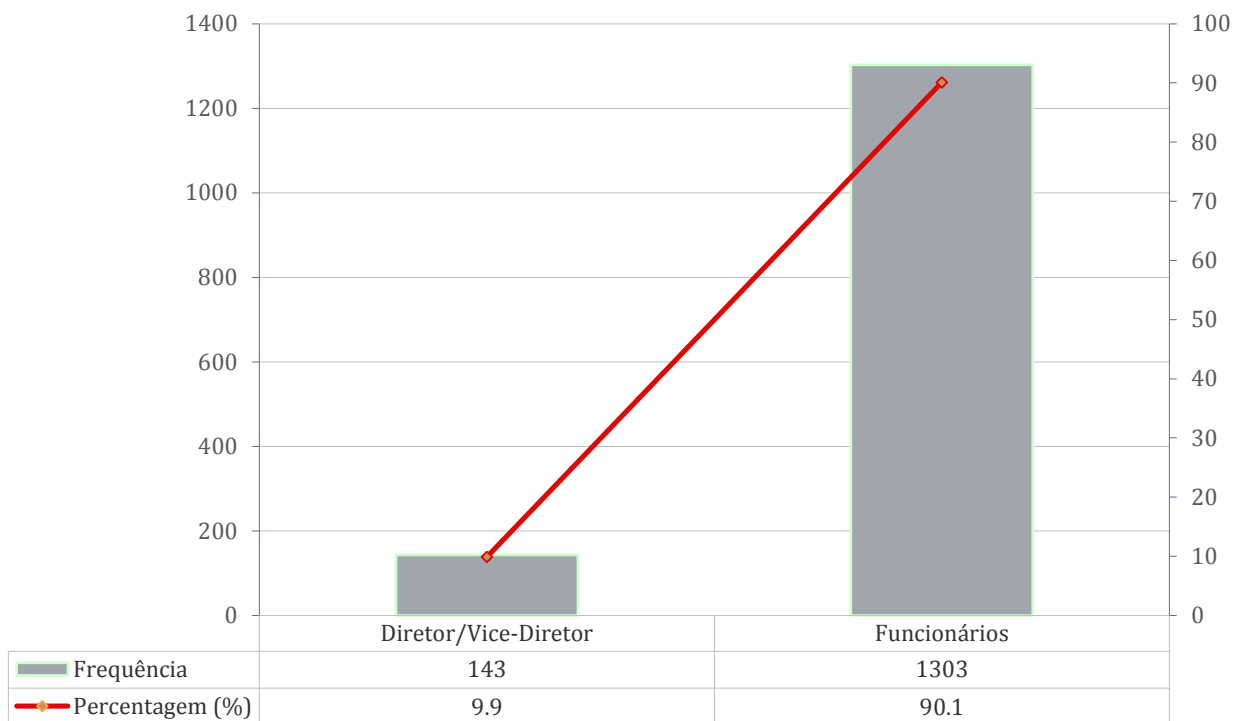


qualificações educacionais. O resultado deste trabalho fornece várias provas relevantes.

### 3.8.1. Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades Privadas

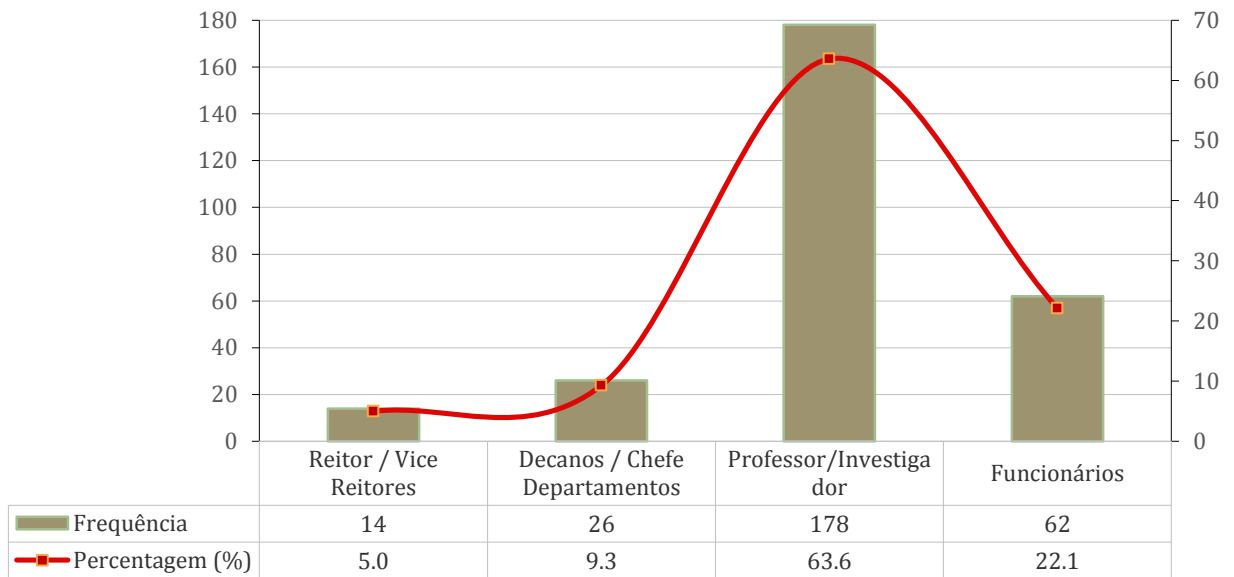
A Figura 16 (a) mostra os dados do pessoal que trabalham nas Organizações Não Governamentais (ONGs). Dos 1.446 respondentes, 9,9% ocupam cargos como Diretor/Vice diretores das organizações e maior percentagem 90,1% são funcionários.

Figura 16. (a). Pessoal das Organizações Não Governamentais (ONGs) por posição



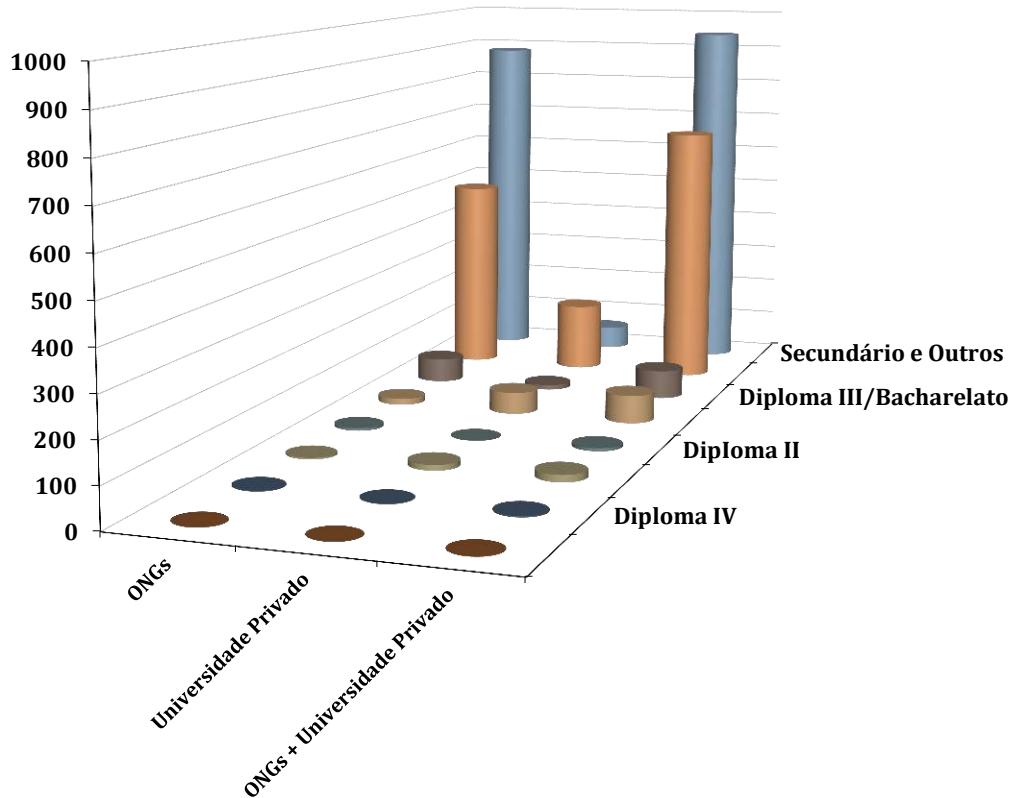
Quanto aos funcionários das Universidades Privadas (Figura HV), os dados mostram que os professores-investigadores são a maior percentagem com 63,3% e os funcionários ocupam 22,1%. Os cargos de chefia é ocupado entre 5-10% do total dos respondentes (Figura 16 (b)).

**Figura 16 (b)). Pessoal servidor das Universidades Privadas por posição**



Quanto ao grau de instrução que os funcionários detêm houve uma diferença entre o funcionários da ONGs e das Universidades Privadas. Dos funcionários pesquisados a predominância de escolaridade é de nível secundário nas ONGs enquanto nas Universidades Privadas o maior predomínio é de nível Licenciatura (Figura 16 (c)).

**Figura 16 (c). Pessoal servidor das Organizações Não Governamentais (ONGs) e Universidades privadas por posição**



	ONGs	Universidade Privado	ONGs + Universidade Privado
■ Secundário e Outros	883	59	942
■ Licenciatura	504	177	681
■ Diploma III/Bacharelato	62	12	74
■ Mestrado	16	56	72
■ Diploma II	7	1	8
■ Doutoramento	4	14	18
■ Diploma IV	2	1	3
■ Diploma I	1	0	1

### 3.8.2. Empresários

Os empresários e o estado são dois agentes estratégicos do desenvolvimento. O estado cria as oportunidades, estabelece as condições e os estímulos próprios ao investimento, de acordo com um plano geral de reorganização do sistema

produtivo. Os empresários aproveitam as oportunidades, reorganizando os fatores de produção no nível da empresa.

Os empresários desempenham um papel importante através de seus investimentos, aumentando a prosperidade da população nacional. Os cidadãos de um país têm a oportunidade de ter um emprego através do investimento, serviços e aumento do comércio, além do país crescer economicamente. Neste sentido, é fundamental compreender os recursos humanos envolvidos neste processo e tentar capacitá-las de forma eficiente e eficaz. A Figura 17 (a), mostra a distribuição do pessoal envolvido na empresa por nível de escolaridade e por posição em que atualmente assume. 70,1% dos respondentes tem ocupação como diretor/vices diretores e 29,9 assume função como diretor em simultâneo como funcionário da mesma empresa. Mais de 50% tem um grau de conhecimento de nível secundário, licenciatura 16,3% e 10% com nível pré-secundário. Outros níveis de escolaridade tem uma percentagem menos de 10%.

A maior proporção das áreas de atividades das empresas está relacionada com a construção, comércio-reparação e alojamento-alimentação. Os dados revelam ainda que a maioria das pessoas envolvidas tem um nível de ensino secundário seguido do grau de licenciatura. Os licenciados estão mais empregados na área de construção (Figura 17 (b)).

Ao analisar a presença de empresários e suas qualificações é essencial para o crescimento do país. Elevando o nível de educação, o país insere seus cidadãos em uma economia produtiva, dando-os a oportunidade de serem empresários ou inovadores, através de uma boa educação. Desta forma, são reunidas as duas necessidades principais para o desenvolvimento econômico do país: a presença de pessoal qualificado e a classe dos empresários. Os empresários precisam de capital para as áreas potencialmente rentáveis e precisam de pessoal qualificado. Quando estes dois factores atendem às suas necessidades, o desenvolvimento econômico é registado no país e aumentam os empregos. Assim, a presença de empresários e a formação de pessoal qualificado, são cruciais para os países.

Figura 17. (a). Distribuição dos empresários por posição e por nível de ensino

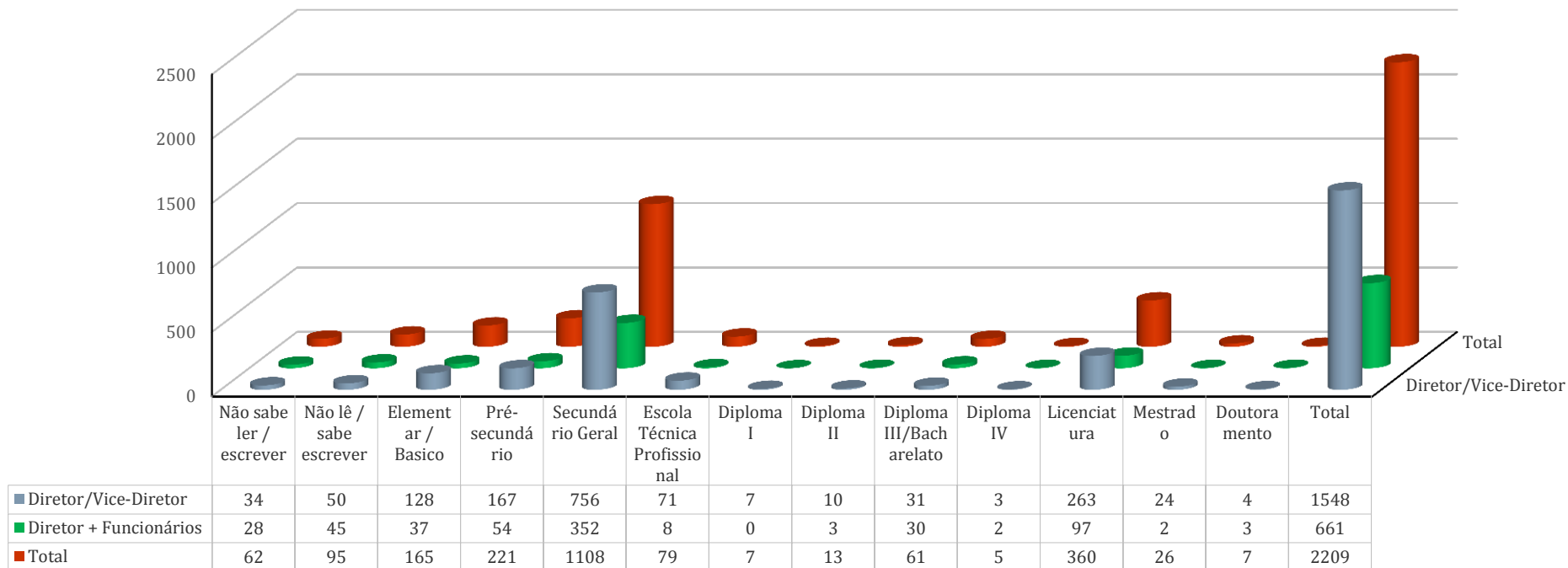
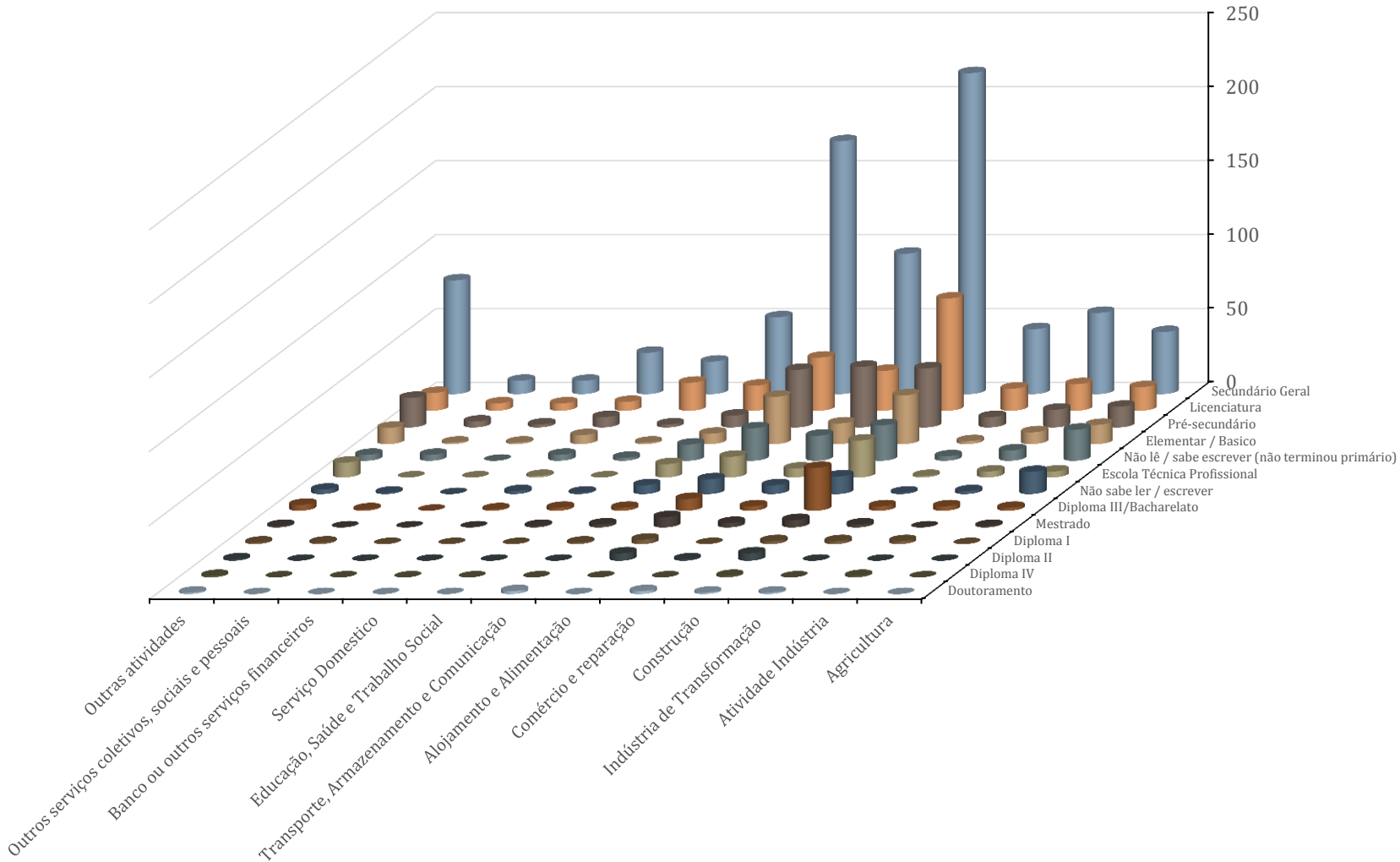


Figura 17 (b). Distribuição das áreas de atividades por nível de ensino dos empresários

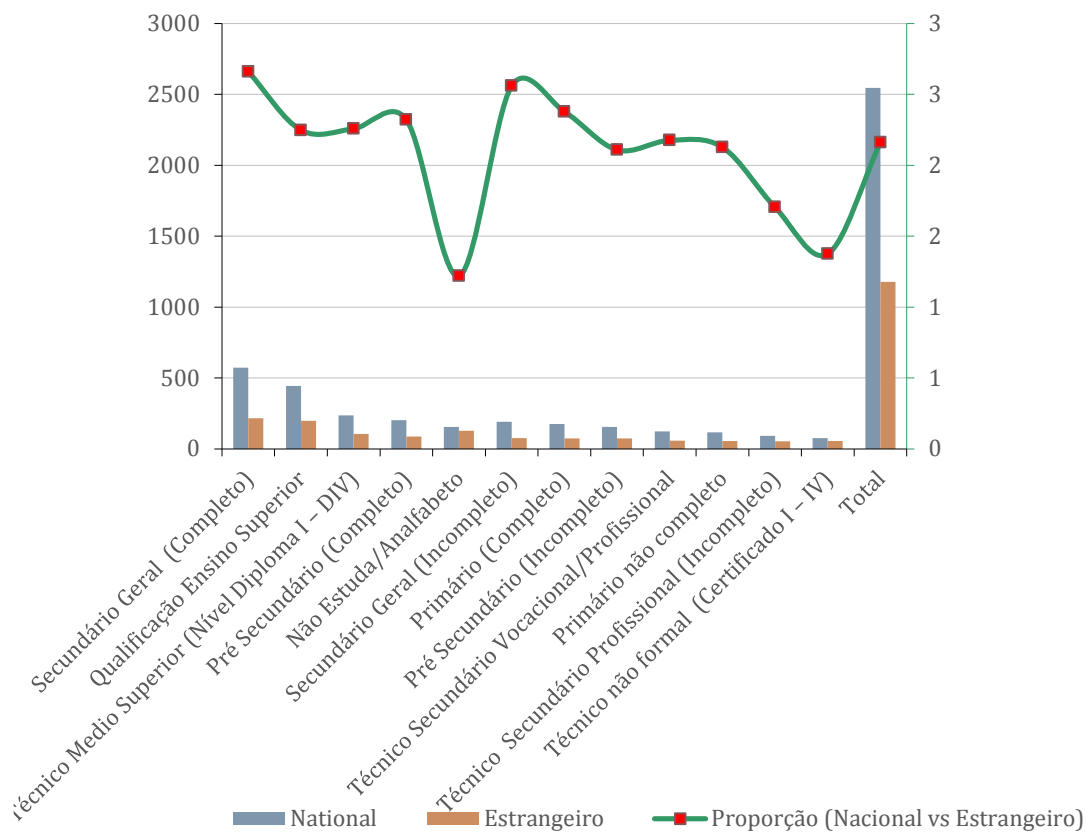


### 3.9. Número e qualificação do pessoal nacional e estrangeiro que trabalha nas empresas.

Este trabalho fornece também informações sobre o número e as qualificações das pessoas que trabalham em empresas privadas, quer trabalhadores nacional assim como trabalhadores estrangeiros (Figuras 17 (c)). Os números mostram que os funcionários que trabalham em empresas privadas completaram o ensino secundário regular/geral (21,1%) e ensino superior (17,3%), um número superior em comparação com os que concluíram já com conhecimentos aplicadas (mão de obra qualificadas) tal como o ensino técnico profissional com apenas 4,9%, técnico médio superior (Diploma I – Diploma IV) 9,3% e técnico não formal (Certificado I – IV) 3,6%. Os trabalhadores com outros graus de escolaridade situa-se entre 3,6% - 8%.

Verifica-se igualmente a proporção do número dos trabalhadores nacionais em comparação com os trabalhadores estrangeiros que trabalham numa empresa segundo o nível de escolaridade. Conforme se pode observar na Figura 17 (c) a proporção média é de 2:1, isto é, em cada 2 trabalhadores nacionais numa empresa pelo menos existe 1 estrangeiro. A maior proporção se encontra no nível de ensino secundário completo e incompleto com 3:1 e a menor proporção 1:1, se observa nas pessoas com nível de conhecimento técnico não formal (Certificado I – IV) e nos iletrados (não sabem ler nem escrever).

**Figuras 17 (c). Número, qualificação e a proporção do pessoal nacional e estrangeiro que trabalham nas empresas.**



### 3.10. Outras Formas de Emprego (Ocupação)

Entende-se como ocupação a tarefa ou função que uma pessoa desenvolve. Os dados recolhidos mostram uma variação de ocupações que requiere o agrupamento e a classificação. A classificação de ocupações é a ferramenta que permite organizá-las numa série de grupos definidos de acordo com as tarefas desempenhadas, de igual modo permite agregar as informações organizando as ocupações dentro de uma estrutura<sup>2</sup> hierarquizada/categorizada. O nível mais desagregado da classificação de ocupações reúne trabalhos similares para permitir o seu tratamento estatístico. A tabela 16 mostra os dados das ocupações

<sup>2</sup> a estrutura é definida segundo características que dizem respeito às funções, tarefas e obrigações do trabalhador e ao conteúdo de seu trabalho (conhecimentos, habilidades e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação)



categorizados/agrupados segundo os municípios. A grande maioria da população adulta de Timor Leste está envolvido em diferentes formas de atividades de emprego público e privado como discutido anteriormente. Este trabalho analisou também o estatuto por parte da indústria de outros indivíduos que não trabalham formalmente no setor público e privado. A Tabela 16 lista 272.913 indivíduos identificados que estão envolvidos, por uma ampla classificação por indústria. A tabela é dominada pela agricultura, silvicultura e pesca, representando 144.341 pessoas ou 52,9% do total, e atividades das famílias como empregadores, incluindo atividades indiferenciadas de produção de bens e serviços das famílias para uso próprio, representando 77.328 pessoas ou 28,3% do total dos respondentes. O comércio a grosso e a retalho em conjunto com reparação de veículos motorizados e motocicletas é ocupado por 16.344 pessoas ou 6%. Conforme discutido anteriormente na seção 2.5, nem todos os indivíduos do segundo agrupamento seriam considerados empregados em algumas definições internacionais da força de trabalho. Os restantes 13% estão espalhados por uma ampla gama de atividades, sendo os maiores grupos as atividades de apoio aos serviços administrativos, outras atividades de serviço e de apoio a construção (Tabela 16).

**Tabela 16. Agrupamento e classificação da ocupação**

No.	AGRUPAMENTO DE OCUPAÇÕES	MUNICIPIOS													TIMOR-LESTE	(%)
		AILEU	AINARO	BAUCAU	BOBONARO	COVALIMA	DILI	ERMERA	LAUTÉM	LIQUIÇA	MANATUTO	MANUFAHI	RAEOA	VIQUEQUE		
1	Agricultura, floresta e pesca	10260	11342	13397	20744	6262	5388	20479	7582	10089	4981	9261	11443	13113	144341	<b>52,9</b>
2	Atividades dos agregados familiares como empregadores; atividades indiferenciadas de produção de bens e serviços de famílias para uso próprio	1803	2799	5268	7977	5300	15713	10727	4206	5788	4999	2560	5191	1	77328	<b>28,3</b>
3	Comércio grossista e retalho; Reparação de veículos motorizados e motocicletas	972	522	621	1818	515	3413	1478	911	1744	857	1054	1329	10	16344	<b>6,0</b>
4	Atividades de apoio aos serviços administrativos	173	195	331	307	223	5923	241	157	363	300	188	361	253	8891	<b>3,3</b>
5	Outras atividades de serviço	69	98	242	326	85	2905	467	227	450	685	154	328	1110	6272	<b>2,3</b>
6	Construção	202	187	256	804	170	1185	601	333	615	431	307	871	13	6215	<b>2,3</b>
7	Entretenimento artístico e recreação	5	85	137	825	221	144	1040	442	191	43	33	2159	9	5460	<b>2,0</b>
8	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	167	143	250	320	147	1560	338	123	285	260	202	310	14	4409	<b>1,6</b>
9	Atividades científicas e técnicas profissionais	20	24	44	97	29	560	85	57	52	22	75	48	3	1133	<b>0,4</b>

**FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO (FDCH)**

10	Atividades de alojamento e serviços de alimentação	14	10	30	104	16	418	22	22	101	27	27	19	20	819	<b>0,3</b>
11	Atividades de organizações e órgãos extraterritoriais	18	12	21	8	5	365	22	9	26	9	11	12	129	526	<b>0,2</b>
12	Educação	2	5	56	22	13	165	62	9	20	9	12	13	304	440	<b>0,2</b>
13	Informação e comunicação	4	6	20	25	10	251	11	10	9	6	11	17	52	394	<b>0,1</b>
14	Saúde humana e atividades de trabalho social	9	14	14	27	18	153	21	7	49	6	43	6	10	377	<b>0,1</b>
15	Atividades financeiras e de seguros	0	4	3	7	3	102	4	1	9	1	3	7	135	147	<b>0,1</b>
16	Fornecimento de gás, energia elétrica e ar condicionado	1	0	8	10	2	72	5	5	13	6	10	2	236	144	<b>0,1</b>
17	Transporte e armazenamento	5	4	2	31	1	17	10	2	28	3	5	14	4997	135	<b>0,0</b>
18	Minas e Pedreiras	8	1	21	0	2	59	2	7	22	3	1	0	8	127	<b>0,0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>13717</b>	<b>15437</b>	<b>20696</b>	<b>33362</b>	<b>13011</b>	<b>38139</b>	<b>35586</b>	<b>14088</b>	<b>19803</b>	<b>12618</b>	<b>13933</b>	<b>22119</b>	<b>20404</b>	<b>272913</b>	<b>100,0</b>

### 3.11. Área de preferência de trabalho

Conforme mencionado acima, o setor privado permanece pequeno em Timor-Leste, pelo menos se os agricultores que não trabalham para um negócio privado são excluídos. Isto apesar do crescimento do setor privado ser um dos principais objetivos do governo e a maioria dos que atualmente não trabalham ter expressado interesse em trabalhar no setor privado. No entanto, apesar do desejo de trabalhar no setor privado, grande parte do trabalho da equipe no setor privado requer boas qualificações educacionais. Este trabalho solicitou também a pessoas com idade igual ou acima de 17 anos que nunca trabalharam indicassem onde desejariam trabalhar, se conseguissem um emprego.

A Figura 18 (a) mostra que cerca de 73,5% escolheram o setor privado e não público. Essa escolha foi amplamente invariante em todas as idades, mas a preferência pelo setor privado foi um pouco maior entre os jovens com idade entre 17-36 anos (Figura 18 (b)).

A Figura 18 (c) indica que, no setor privado, a preferência é principalmente para agricultura (53,7%) e tarefas domésticas (13%), sendo que 6-7% preferem indústria e construção. Além dos grupos etários mais jovens, há uma série de pessoas que nunca trabalharam nomeadamente mulheres e essas preferências são consistentes com a prática das mulheres em geral, observadas acima, para ocupar emprego em grande número, particularmente na agricultura e serviço doméstico/limpeza.

Figura 18. (a). Número total dos inquiridos em procura de emprego e pretensão de trabalhar no setor público ou privado por Municípios

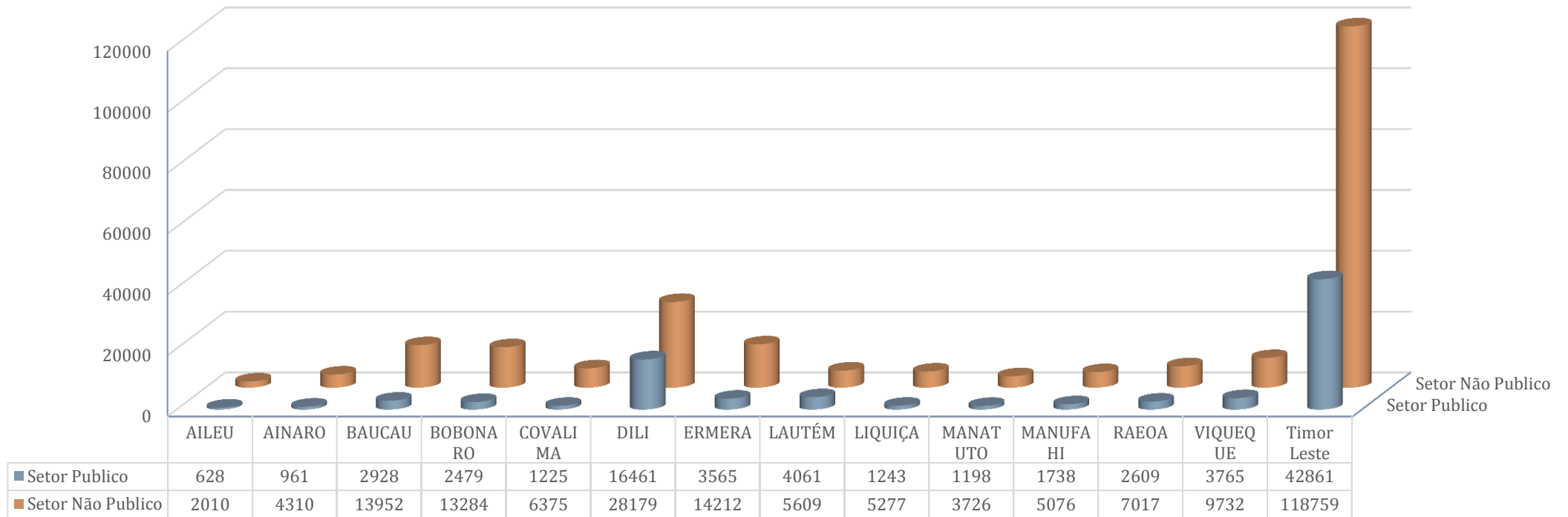


Figura 18 (b). Faixa etária dos inquiridos a procura de emprego

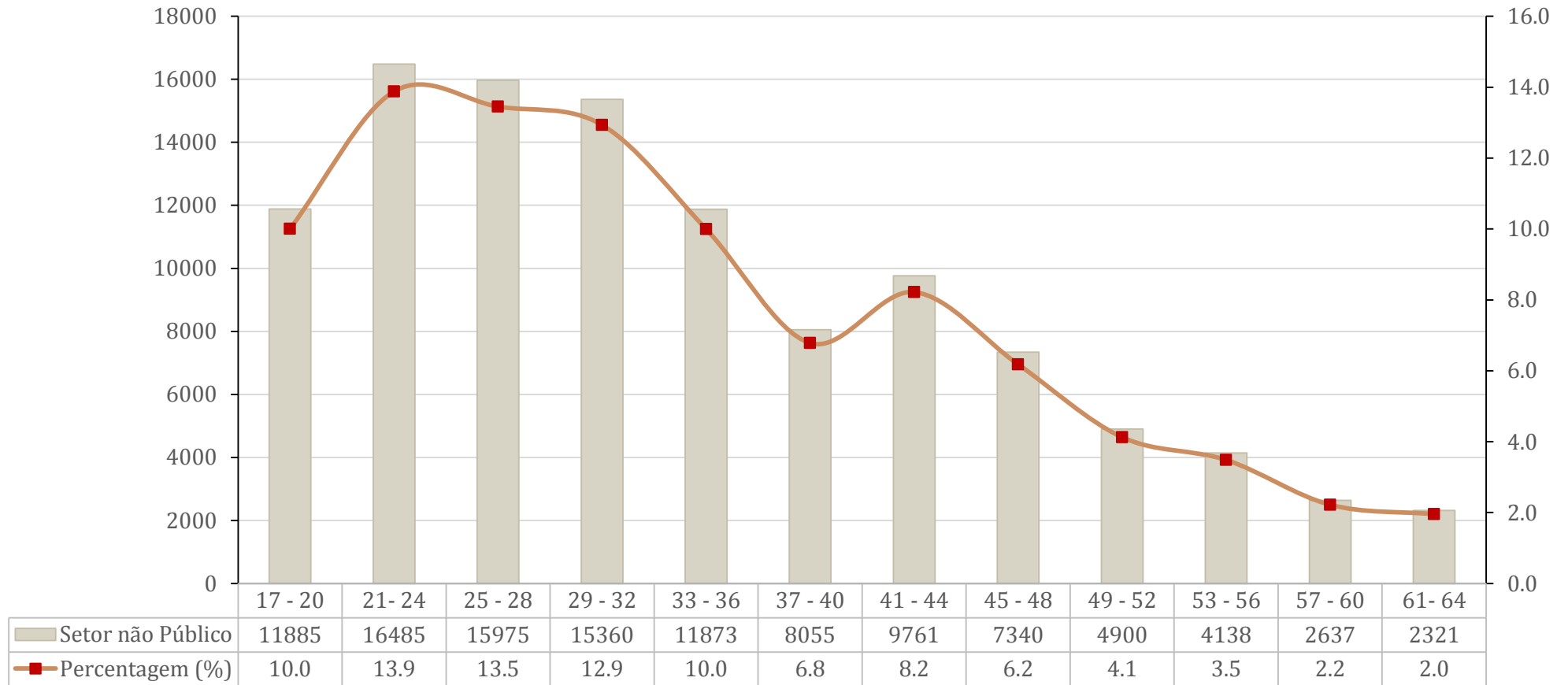
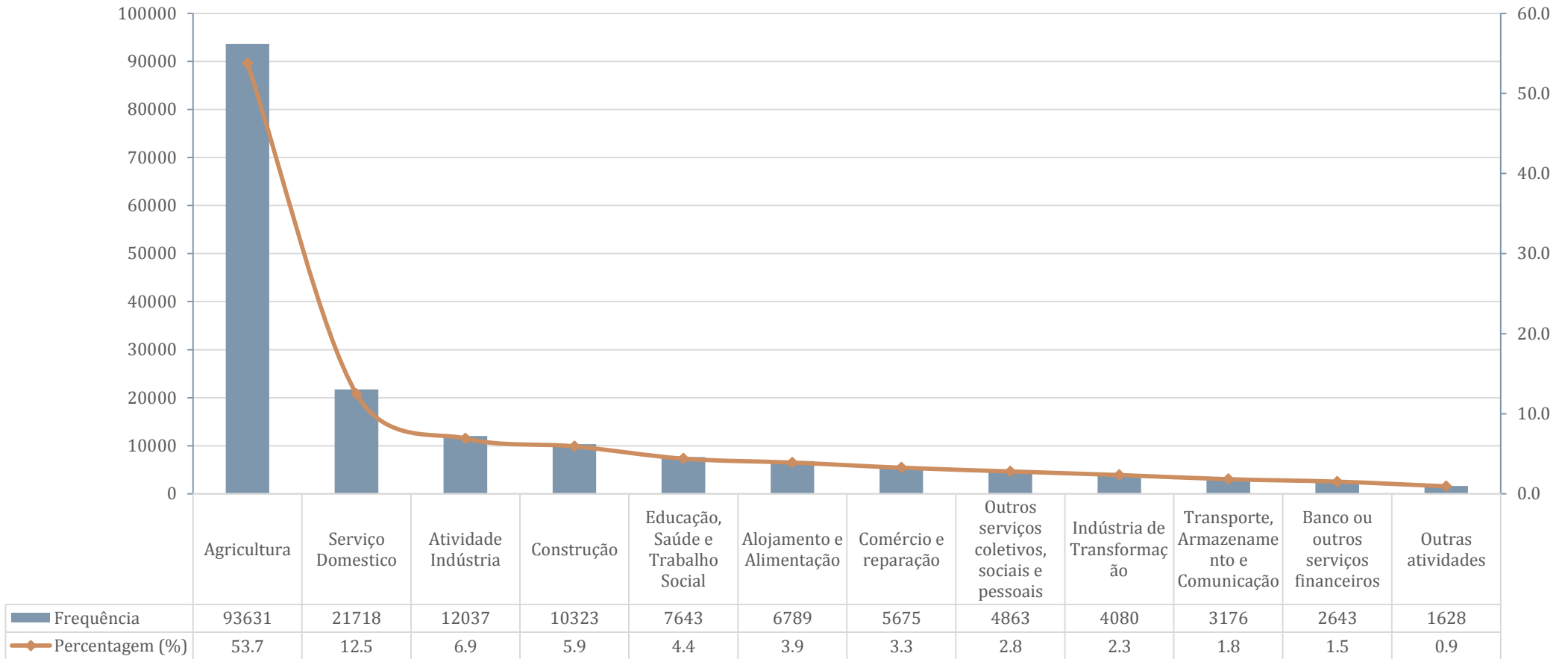


Figura 18 (c). Área de emprego que pretendem trabalhar



### 3.12. Licenciados a procura de emprego “Desemprego”

O trabalho fornece também informações sobre o número e as qualificações das pessoas com grau de ensino superior a procura de emprego (Tabela 17). Os números mostram que, dos 3.880 respondentes, 64% pretendem trabalhar no setor público e apenas 36% pretendem no setor não público. Comparando com as respostas de todos os inquiridos que estão a procura de emprego (Figura 16 (a)), os licenciados pretendem trabalhar mais no setor público em vez do setor privado.

As áreas dos cursos de ensino superior com maior número de licenciados e pós-graduados a procura de emprego, “*desemprego*”, são: Gestão, Direito, Engenharia Tecnologia Informática (Computador), Contabilidade, Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia de Mina, Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral), Matemática, Gestão de Recursos Humanos, Produção Animal (Pecuária) e Economia. Os detalhes podem ver na tabela 17.

Tabela 17. Numero e áreas de conhecimento dos cursos de ensino superior a procura de emprego

No.	Programa de estudo/Área de especialização	Não trabalha e pretende trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor Não Público		
1	Gestão	199	116	315	8,1
2	Direito	173	87	260	6,7
3	Engenharia tecnologia informática (Computador)	142	100	242	6,2
4	Contabilidade	131	90	221	5,7
5	Engenharia Civil - Construção Civil	110	96	206	5,3
6	Engenharia de Mina	78	61	139	3,6
7	Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral)	80	33	113	2,9
8	Matemática	87	23	110	2,8
9	Gestão de recursos humanos	59	31	90	2,3
10	Produção Animal (Pecuária)	47	36	83	2,1
11	Economia	43	39	82	2,1
12	Agronomia	50	24	74	1,9
13	Economia Finanças / gestão financeira - Economia bancária	41	31	72	1,9
14	Enfermagem	51	18	69	1,8



No.	Programa de estudo/Área de especialização	Não trabalha e pretende trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor Não Público		
15	Relações internacionais, bilaterais e multilaterais	36	27	63	1,6
16	Biologia pedagógica	42	18	60	1,5
17	Educação	45	13	58	1,5
18	Turismo e Hotelaria	32	25	57	1,5
19	Ensino de matemática	40	14	54	1,4
20	Língua Inglesa	29	24	53	1,4
21	Sociologia da Educação	45	8	53	1,4
22	Políticas públicas	34	17	51	1,3
23	Arquitetura de Engenharia	30	20	50	1,3
24	Engenheiro mecânico	28	21	49	1,3
25	Agro-negócio	31	18	49	1,3
26	Saúde pública	31	16	47	1,2
27	Engenharia elétrica	24	18	42	1,1
28	Administração pública	27	12	39	1,0
29	Parteira	28	9	37	1,0
30	Língua português	29	6	35	0,9
31	Aquicultura	19	16	35	0,9
32	Lei pública	21	14	35	0,9
33	Física de Ensino	25	7	32	0,8
34	Administração	27	4	31	0,8
35	Farmácia	24	7	31	0,8
36	Geologia	23	7	30	0,8
37	Filosofia	16	9	25	0,6
38	Ciência Política	16	8	24	0,6
39	Estudo de Desenvolvimento	14	9	23	0,6
40	Planejamento e Política do Governo	10	12	22	0,6
41	Administração de Empresas	14	7	21	0,5
42	Treinamento de professor	13	8	21	0,5
43	Biologia Geral / Ambiental	12	8	20	0,5
44	Ciência da Computação	16	4	20	0,5
45	Engenharia Mecânica	15	4	19	0,5
46	Comunicação - Jornalismo e Publicação	9	10	19	0,5
47	Tecnologia de Alimentos	10	7	17	0,4
48	Analista clínico	11	4	15	0,4
49	Teologia	8	7	15	0,4
50	Ciências governamentais / Sistemas de governo comparativo	11	3	14	0,4

No.	Programa de estudo/Área de especialização	Não trabalha e pretende trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor Não Público		
51	Petrologia	8	5	13	0,3
52	Dentista	8	5	13	0,3
53	Química de ensino	7	6	13	0,3
54	Treinamento de professores primários e pré-secundários	10	3	13	0,3
55	Farmacologia	12	0	12	0,3
56	Gestão Florestal	7	5	12	0,3
57	Engenheiro químico	6	5	11	0,3
58	Catequese	9	2	11	0,3
59	Engenharia Agrícola	4	6	10	0,3
60	Economia da educação	7	3	10	0,3
61	Educação especial	5	5	10	0,3
62	Química	5	4	9	0,2
63	Linguística Aplicada	4	5	9	0,2
64	Economia industrial	8	1	9	0,2
65	Trabalho social	5	4	9	0,2
66	Física	8	0	8	0,2
67	Sociologia	3	5	8	0,2
68	Engenheiro ambiental	6	2	8	0,2
69	Engenharia de processamento de produtos agrícolas	3	5	8	0,2
70	Ecologia ambiental	2	5	7	0,2
71	Engenharia Geotécnica	4	3	7	0,2
72	Recursos florestais e engenharia florestal	5	2	7	0,2
73	Engenharia de Transportes e Telecomunicações	5	2	7	0,2
74	Nutrição	4	3	7	0,2
75	Tecnologia e Uso de Produtos Florestais	4	3	7	0,2
76	Economia de Educação / Gestão da Educação	6	1	7	0,2
77	Imunologia	2	4	6	0,2
78	Língua indonésia	5	1	6	0,2
79	Mineralogia	2	4	6	0,2
80	Engenharia naval e oceânica	1	5	6	0,2
81	Educação Física / Educação Esportiva	5	1	6	0,2
82	Engenharia de pesca	6	0	6	0,2
83	Ciência gastronômica	4	2	6	0,2
84	Administração de Empresas	5	1	6	0,2

No.	Programa de estudo/Área de especialização	Não trabalha e pretende trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor Não Público		
85	Gerenciamento de Computadores	4	2	6	0,2
86	Teologia Moral	0	6	6	0,2
87	Psicologia Educacional	5	1	6	0,2
88	Educação (ensino) Pré-primário e primário	5	1	6	0,2
89	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	4	1	5	0,1
90	Carreira religiosa	2	3	5	0,1
91	Cirurgia clínica e animal	2	3	5	0,1
92	Filosofia da Educação	4	1	5	0,1
93	Teologia pastoral	1	4	5	0,1
94	Bioquímica	3	1	4	0,1
95	Biofísica	2	2	4	0,1
96	Engenharia Tratamento de Minério	3	1	4	0,1
97	Agricultura Socio Económica	3	1	4	0,1
98	Ciência e Tecnologia de Alimentos	3	1	4	0,1
99	Radiação gnóstica, Radiologia Médica	3	1	4	0,1
100	Saúde Ambiental	3	1	4	0,1
101	Saúde Materno-Infantil	2	2	4	0,1
102	Economia Regional e Urbana	4	0	4	0,1
103	Estudo da paz	4	0	4	0,1
104	Habilidades Educação - Moda, Cosméticos, Bolo / Pastelaria	3	1	4	0,1
105	Genética	1	2	3	0,1
106	Zoologia	2	1	3	0,1
107	Engenharia Hidráulica	1	2	3	0,1
108	Antropologia	3	0	3	0,1
109	Psicologia	2	1	3	0,1
110	Psicolinguística	3	0	3	0,1
111	Engenharia de Produção	1	2	3	0,1
112	Fitossanitário	0	3	3	0,1
113	Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Estradas Públicas	2	1	3	0,1
114	Medicina Veterinária Preventiva	3	0	3	0,1
115	Recursos de águas interiores	1	2	3	0,1
116	Relações públicas	3	0	3	0,1

No.	Programa de estudo/Área de especialização	Não trabalha e pretende trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor Não Público		
117	Botânica	2	0	2	0,1
118	Engenharia de Materiais e Metalurgia	1	1	2	0,1
119	Anestesista	1	1	2	0,1
120	Medicina veterinária	1	1	2	0,1
121	História e geografia	2	0	2	0,1
122	Sociolinguística e Dialetologia	2	0	2	0,1
123	Língua japonês	2	0	2	0,1
124	Biologia vegetal	1	1	2	0,1
125	Engenharia aeroespacial / aeroespacial	1	1	2	0,1
126	Técnicas e operações de silvicultura	0	2	2	0,1
127	Engenharia de Águas e Solos	1	1	2	0,1
128	Construções Rurais e Meio Ambiente	2	0	2	0,1
129	Direito privada	2	0	2	0,1
130	Vídeo artes	1	1	2	0,1
131	Política educacional	2	0	2	0,1
132	Tecnologia Educacional	2	0	2	0,1
133	Geociências	1	0	1	0,0
134	Especialista em Cirurgia Cardiovascular	1	0	1	0,0
135	Especialista em Cirurgia Ortopédica	0	1	1	0,0
136	Especialista em Cirurgia Pediátrica	1	0	1	0,0
137	Especialista em Cirurgia Plástica e Restauração	1	0	1	0,0
138	Arqueologia	1	0	1	0,0
139	Estudo de gênero	1	0	1	0,0
140	Língua espanhola	1	0	1	0,0
141	Administração hospitalar	0	1	1	0,0
142	Biomedicina	1	0	1	0,0
143	Design de Moda	0	1	1	0,0
144	Astronomia	0	1	1	0,0
145	Meteorologia	1	0	1	0,0
146	Geodesia	0	1	1	0,0
147	Parasitologia	1	0	1	0,0
148	Engenharia Sanitária	0	1	1	0,0
149	Especialista obstétrico / ginecologista	1	0	1	0,0

No.	Programa de estudo/Área de especialização	Não trabalha e pretende trabalhar?		Total	Percentagem (%)
		Setor Público	Setor Não Público		
150	Especialista interno	1	0	1	0,0
151	Especialista Pediátrico	1	0	1	0,0
152	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	1	0	1	0,0
153	Medicina Legal e Deontologia	1	0	1	0,0
154	Odontologia	1	0	1	0,0
155	Optometria	1	0	1	0,0
156	Psiquiatria	1	0	1	0,0
157	Ciência do Solo	0	1	1	0,0
158	Agrometeorologia	0	1	1	0,0
159	Nutrição e alimentação animal	0	1	1	0,0
160	Reprodução animal	0	1	1	0,0
161	Recursos de pesca marinha	1	0	1	0,0
162	Administração de Setores Específicos	1	0	1	0,0
163	Arquitetura e urbanismo	1	0	1	0,0
164	Planejamento urbano e regional	1	0	1	0,0
165	Demografia	1	0	1	0,0
166	Ciência da Informação	0	1	1	0,0
167	Museologia	0	1	1	0,0
168	Economia doméstica	1	0	1	0,0
169	Economia - Cooperativa - Mercado	1	0	1	0,0
170	Artes visuais	1	0	1	0,0
171	Teatro	1	0	1	0,0
172	Cinema	1	0	1	0,0
173	Estudos Culturais	0	1	1	0,0
174	Engenharia mecatrônica	1	0	1	0,0
175	Planejamento e avaliação educacional	1	0	1	0,0
176	Currículos específicos para níveis e tipos de educação	1	0	1	0,0
177	Outras	26	14	40	1,0
<b>Total</b>		<b>2483</b>	<b>1397</b>	<b>3880</b>	<b>100,0</b>
<b>Percentagem (%)</b>		<b>64</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	

A tabela 18. mostra o número dos estudantes inquiridos/respondentes que atualmente estão a frequentar no ensino superior em diferentes programas de estudos. Os números mostram que as áreas de estudo, onde os seus graduados

tem maior número de “desemprego”, ainda continuam a ser áreas com maior número de estudantes. Isto poderá aumentar mais o número de licenciados a procura de emprego nomeadamente nas áreas identificadas acima na tabela 17. Fato disso, prevê-se que haverá mais licenciados nas áreas de Gestão, Saúde Pública, Engenharia tecnologia informática (Computador), Engenharia Civil - Construção Civil, Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais, Engenharia de Minas, Contabilidade, Turismo e Hotelaria, Economia Finanças/gestão finanças - Economia Bancária, Direito e mais outras áreas com pode ver na tabela 18. Esta situação deve-se pelo fato de que os cursos oferecidos pelas Instituições de Ensino Superior de qualquer forma são semelhantes. Por outro lado, a fraca diversidade da oferta de formação em relação à grande procura faz com que grande parte dos timorenses, após o término do ensino secundário, a única oportunidade seja optarem pelos mesmos cursos.

**Tabela 18. Distribuição do número dos estudantes que atualmente estão a frequentar os cursos e previsão do ano em que irão terminar o curso**

No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1	Gestão	510	400	251	281	63	11	1516
2	Saúde Pública	259	354	241	230	68	7	1159
3	Engenharia tecnologia informática (Computador)	328	268	194	209	89	11	1099
4	Engenharia Civil - Construção Civil	249	235	166	179	53	8	890
5	Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	228	172	130	171	46	2	749
6	Engenharia de Minas	173	181	127	144	65	3	693
7	Contabilidade	181	154	149	143	48	3	678
8	Turismo e Hotelaria	163	161	107	164	61	13	669
9	Economia Finanças/gestão finanças - Economia Bancária	178	155	124	140	44	7	648
10	Direito	190	160	125	113	50	9	647
11	Língua Portuguesa	154	126	104	115	39	7	545
12	Língua Inglesa	124	113	110	141	50	5	543
13	Enfermagem	105	114	95	126	56	8	504
14	Educação	149	91	74	78	35	4	431
15	Administração Pública	102	111	69	74	23	2	381
16	Direito Público	86	89	54	79	21	4	333
17	Agronomia	105	69	40	50	17	1	282

No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
18	Engenharia Arquitetura	73	62	54	42	14	1	246
19	Física	45	47	43	66	20	3	224
20	Medicina – Clínica Médica (Médica Geral)	36	51	40	53	20	12	212
21	Estudo de Desenvolvimento	80	44	21	42	14	2	203
22	Biologia Geral/Ambiental	38	41	30	65	17	3	194
23	Matemática	43	43	28	55	21	3	193
24	Comunicação - Jornalismo e Editoração	58	34	34	43	24	0	193
25	Química	28	30	41	50	21	3	173
26	Biologia de ensino	43	23	23	65	13	4	171
27	Formação de professores	35	41	32	48	13	0	169
28	Engenharia Elétrica	71	34	17	38	6	1	167
29	Geologia	35	52	35	31	5	4	162
30	Produção Animal (Pecuária)	47	42	35	33	4	1	162
31	Engenharia Mecânica	51	35	24	38	8	1	157
32	Políticas Públicas	47	45	27	28	5	0	152
33	Sociologia	37	37	25	41	10	0	150
34	Engenheira Indústria	46	27	43	23	9	0	148
35	Parteira	31	54	26	24	11	2	148
36	Filosofia	21	29	55	32	8	1	146
37	Ciência Política	42	26	34	36	4	1	143
38	Gestão de Recursos Humanos	35	41	22	23	10	0	131
39	Agro-negócio	32	32	18	32	10	1	125
40	Gestão Informática	25	43	16	22	6	1	113
41	Farmácia	23	23	15	33	12	1	107
42	Matemática de ensino	21	26	24	24	7	0	102
43	Petrologia	26	28	23	15	7	1	100
44	Ciência Governamentais/Sistemas Governamentais Comparados	44	22	9	19	3	1	98
45	Física de ensino	11	18	16	43	7	0	95
46	Química de ensino	10	15	19	37	12	2	95
47	Aquicultura	37	19	16	12	5	3	92
48	Educação Física / Educação Desportiva	21	17	20	23	6	1	88
49	Ciência da Computação	20	19	22	11	8	0	80
50	Economia da educação	20	23	9	19	3	0	74
51	Gestão Florestal	25	12	12	11	3	0	63
52	Estudo da Paz	26	10	16	7	3	0	62

No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
53	Dentista	16	13	10	16	2	1	58
54	Nutrição	4	12	8	15	8	0	47
55	Língua Tétum	1	13	9	17	3	3	46
56	Social economia Agrícola	6	14	7	6	4	0	37
57	Medicina Veterinária Preventiva	15	12	4	4	2	0	37
58	Engenharia Agrícola	11	9	4	8	1	0	33
59	Administração de negócios	9	7	4	7	5	0	32
60	Teologia Moral	12	5	2	4	7	2	32
61	Engenharia Tratamento de Minérios	9	7	5	8	1	0	30
62	Clínica e Cirurgia Animal	16	5	4	1	1	1	28
63	Recursos Florestais e Engenharia Florestal	7	12	6	2	0	0	27
64	Sociologia da Educação	7	5	6	7	2	0	27
65	Saúde Ambiental	5	5	7	7	2	0	26
66	Zoologia	8	5	6	3	1	1	24
67	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas	8	4	9	3	0	0	24
68	Economia da Educação/Gestão da Educação	2	11	6	2	1	2	24
69	Analista, Assistente Medica	3	1	3	12	3	1	23
70	Mineralogia	2	4	6	9	2	0	23
71	Tecnologia de Alimentos	4	11	6	2	0	0	23
72	Psicologia	11	8	2	0	0	0	21
73	Linguística Aplicada	1	7	6	3	2	2	21
74	Especialista Cirurgia gastroenterologia	6	7	1	3	2	1	20
75	Engenharia de Pesca	7	1	5	6	1	0	20
76	Engenheira Ambiental	3	5	6	3	2	0	19
77	Filosofia da Educação	1	6	5	5	0	1	18
78	Educação Especial	5	2	5	2	3	0	17
79	Medicina Veterinária	5	3	2	5	1	0	16
80	Políticas e Planeamento governamental	4	2	3	5	2	0	16
81	Ciência da Informação	3	3	3	6	1	0	16
82	Economia - Cooperativa - Mercado	4	3	4	5	0	0	16
83	Economia Industrial	5	6	3	1	0	0	15
84	Educação (ensino) Pré-Escolar e primaria	6	0	4	2	0	1	13
85	Teologia	2	2	2	3	1	2	12



No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
86	Engenharia Química	3	0	6	2	1	0	12
87	Serviço Social	2	3	4	3	0	0	12
88	Antropologia	0	0	2	7	2	0	11
89	Psicolinguística	1	3	1	4	0	1	10
90	Ciência e Tecnologia de Alimentos	4	3	1	0	1	0	9
91	Direito Privado	4	1	2	2	0	0	9
92	Estatística	1	6	0	2	0	0	9
93	Educação Artística	3	1	1	2	2	0	9
94	História e Geografia	1	1	4	2	0	0	8
95	Radia gnóstica, Radiologia Médica	3	1	3	1	0	0	8
96	Formação de professores de ensino básico e pré secundário	1	3	2	2	0	0	8
97	Genética	3	1	1	2	0	0	7
98	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	2	4	0	0	1	0	7
99	Carreira Religiosa	3	1	1	1	1	0	7
100	Engenharia de Transportes e telecomunicação	2	4	1	0	0	0	7
101	Técnicas e Operações florestais	4	0	0	3	0	0	7
102	Farmacologia	1	2	1	1	1	0	6
103	Engenharia de Materiais e Metalúrgica	0	1	0	5	0	0	6
104	Língua Indonésia	1	1	0	1	3	0	6
105	Geodesia	3	1	1	1	0	0	6
106	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais	4	1	1	0	0	0	6
107	Skills Education - Fashion, Cosmetics, Cake / Pastry	0	3	0	3	0	0	6
108	Psicologia Educacional	2	3	0	1	0	0	6
109	Geociências	2	0	0	2	1	0	5
110	Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	2	0	2	0	1	0	5
111	Especialista Pediatria	1	1	3	0	0	0	5
112	Psiquiatria	1	2	0	2	0	0	5
113	Saúde Materno-Infantil	1	0	1	1	1	1	5
114	Floricultura, Parques e Jardins e Arborização de Vias Públicas	0	2	1	2	0	0	5
115	Política Educacional	3	2	0	0	0	0	5
116	Engenharia Hidráulica	0	0	0	2	2	0	4

No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
117	Engenharia Aeroespacial	1	1	0	2	0	0	4
118	Especialista Obstétrica/Ginecologista	2	1	0	0	1	0	4
119	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	2	2	0	0	0	0	4
120	Gerontologia	0	0	2	1	1	0	4
121	Medicina Legal e Deontologia	0	0	0	4	0	0	4
122	Conservação da Natureza	2	0	1	1	0	0	4
123	Reprodução Animal	2	0	2	0	0	0	4
124	História da Educação	0	0	3	1	0	0	4
125	Estudos culturais	0	2	1	1	0	0	4
126	Ecologia Ambiental	1	0	0	2	0	0	3
127	Bioquímica	0	1	0	2	0	0	3
128	Especialista Cirurgia Cardiovascular	0	0	1	2	0	0	3
129	Administração Hospitalar	0	0	0	3	0	0	3
130	Ciências Atuariais	1	1	0	1	0	0	3
131	Biologia das Plantas	1	0	2	0	0	0	3
132	Optometria	0	0	0	3	0	0	3
133	Fitossanidade	1	2	0	0	0	0	3
134	Silvicultura	1	0	1	1	0	0	3
135	Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia	2	1	0	0	0	0	3
136	Recursos Pesqueiros Marinhos	0	0	1	0	2	0	3
137	Administração de Setores Específicos	1	0	2	0	0	0	3
138	Teologia Pastoral	1	0	1	1	0	0	3
139	Engenharia Geotécnica	1	0	1	0	0	0	2
140	Anestesista	0	2	0	0	0	0	2
141	Especialista Cirurgia Pediátrica	0	2	0	0	0	0	2
142	Especialista Cirurgia Plástica e Restauradora	0	1	0	1	0	0	2
143	Estudo de Género	0	0	0	2	0	0	2
144	Sociolinguística e Dialetoologia	0	1	1	0	0	0	2
145	Desenho de Moda	0	0	1	1	0	0	2
146	Meteorologia	1	0	0	1	0	0	2
147	Engenharia Naval e Oceânica	0	0	1	1	0	0	2
148	Agrometeorologia	0	2	0	0	0	0	2
149	Engenharia de Água e Solo	0	2	0	0	0	0	2

No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
150	Nutrição e Alimentação Animal	0	0	1	1	0	0	2
151	Patologia Animal	0	0	0	2	0	0	2
152	Ciência de Alimentos	1	1	0	0	0	0	2
153	Engenharia de Alimentos	0	1	1	0	0	0	2
154	Administração de Empresas	2	0	0	0	0	0	2
155	Museologia	2	0	0	0	0	0	2
156	Catequese	2	0	0	0	0	0	2
157	Teatro	0	1	0	0	1	0	2
158	Botânica	0	0	0	1	0	0	1
159	Imunologia	0	0	0	0	1	0	1
160	Especialista Cirurgia Oftalmologia	0	0	0	0	0	1	1
161	Especialista Cirurgia Ortopédica	0	1	0	0	0	0	1
162	Arqueologia	0	0	0	1	0	0	1
163	Administração Rural	1	0	0	0	0	0	1
164	Oceanografia Biológica	1	0	0	0	0	0	1
165	Oceanografia Física	0	1	0	0	0	0	1
166	Engenharia de Produção	1	0	0	0	0	0	1
167	Engenharia Nuclear	0	0	1	0	0	0	1
168	Especialista Interna	0	0	1	0	0	0	1
169	Odontologia	0	0	0	1	0	0	1
170	Fitotecnia	0	1	0	0	0	0	1
171	Construções Rurais e Ambiência	0	0	1	0	0	0	1
172	Gestão e Conservação de Pastagens	1	0	0	0	0	0	1
173	Recursos Pesqueiros de Águas Interiores	0	0	1	0	0	0	1
174	Economia Internacional	0	0	0	1	0	0	1
175	Economia Regional e Urbana	1	0	0	0	0	0	1
176	Antropologia Educacional	0	0	0	0	1	0	1
177	Artes Plásticas	0	0	1	0	0	0	1
178	Música	0	0	0	1	0	0	1
179	Química Industrial	0	0	1	0	0	0	1
180	Relações públicas	0	0	1	0	0	0	1
181	Tecnologia Educacional	0	1	0	0	0	0	1
182	Currículos Específicos para Níveis e Tipos de Educação	0	1	0	0	0	0	1
183	Formação Profissionalizante	0	0	0	0	1	0	1

No.	Área de Estudo	Ano em que termina o curso						Total
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
184	Outros	28	19	11	19	5	1	83
	<b>Total</b>	<b>4893</b>	<b>4407</b>	<b>3327</b>	<b>3915</b>	<b>1267</b>	<b>180</b>	<b>17989</b>

### 3.13. A procura de formação para o desenvolvimento pessoal e institucional.

#### 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 em Timor-Leste. A Figura 19 e a Tabela 19 abaixo indicam a dimensão da formação de desenvolvimento profissional realizado por área de formação e duração do curso. Em resposta a esta questão, os entrevistados estavam autorizados a selecionar até três opções para os cursos realizados, de modo que o quadro se refere ao número dos cursos realizados e não a indivíduos em formação/formandos.

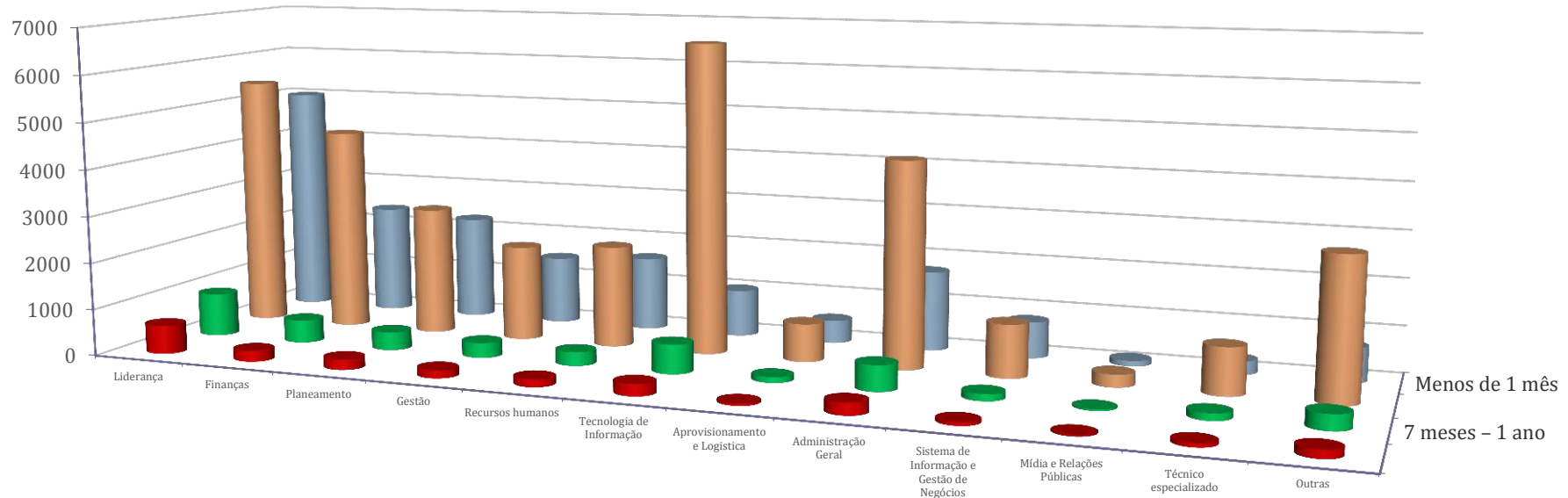
Os 58.685 cursos representam um nível substancial de atividade de treinamento, já que 58,1% foram por mais de um mês e 11,5% foram por mais de seis meses. É notável também que os principais cursos realizados foram nas áreas de liderança, tecnologia da informação, finanças, administração e planeamento. Há poucas indicações de treinamento em áreas consideradas como prioritárias para Timor-Leste, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo.

**Tabela 19. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de estudo e duração do curso**

Área de Formação	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano	Total	Percentagem (%)
Liderança	5001	5451	930	616	11998	<b>20,4</b>
Finanças	2372	4393	494	233	7492	<b>12,8</b>
Planeamento	2251	2765	392	225	5633	<b>9,6</b>
Gestão	1471	2055	323	174	4023	<b>6,9</b>
Recursos humanos	1597	2190	297	166	4250	<b>7,2</b>
Tecnologia de Informação	1015	6652	629	254	8550	<b>14,6</b>
Aprovisionamento e Logística	497	814	124	49	1484	<b>2,5</b>
Administração Geral	1715	4392	550	256	6913	<b>11,8</b>
Sistema de Informação e Gestão de Negócios	781	1131	148	72	2132	<b>3,6</b>
Média e Relações Públicas	118	272	35	28	453	<b>0,8</b>
Técnico	287	1005	151	79	1522	<b>2,6</b>

Área de Formação	Menos de 1 mês	1 - 6 mês	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano	Total	Percentagem (%)
especializado						
Outras	733	2997	333	172	4235	7,2
<b>Total</b>	<b>17838</b>	<b>34117</b>	<b>4406</b>	<b>2324</b>	<b>58685</b>	<b>100</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>30,4</b>	<b>58,1</b>	<b>7,5</b>	<b>4,0</b>	<b>100,0</b>	

Figura 19. Cursos de desenvolvimento profissional realizados por área de estudo e duração do curso



	Liderança	Finanças	Planeamento	Gestão	Recursos humanos	Tecnologia de Informação	Aprovisionamento e Logística	Administração Geral	Sistema de Informação e Gestão de Negócios	Mídia e Relações Públicas	Técnico especializado	Outras
■ Menos de 1 mês	5001	2372	2251	1471	1597	1015	497	1715	781	118	287	733
■ 1 - 6 mês	5451	4393	2765	2055	2190	6652	814	4392	1131	272	1005	2997
■ 7 meses - 1 ano	930	494	392	323	297	629	124	550	148	35	151	333
■ Mais de 1 ano	616	233	225	174	166	254	49	256	72	28	79	172

## 2) Formação na área de línguas

A Figura 20 e a Tabela 20 mostram a proporção da formação profissional nas áreas de línguas e a duração do curso. Há um número notável de pessoas que participaram num curso de língua. Como é de se esperar, a língua portuguesa como a língua oficial tem a maior percentagem (55,9%) seguido da língua inglesa com 32,7%. A língua tetum tem participação de 7% dos respondentes e outras línguas com a participação inferior a 3%. 75,6% dos cursos realizados têm duração entre 1 e 6 meses e outros 30% são inferiores a 1 mês. O curso de língua portuguesa e língua inglesa são os principais cursos realizados pelos inquiridos.

Figura 20. Formação de língua e a duração do curso

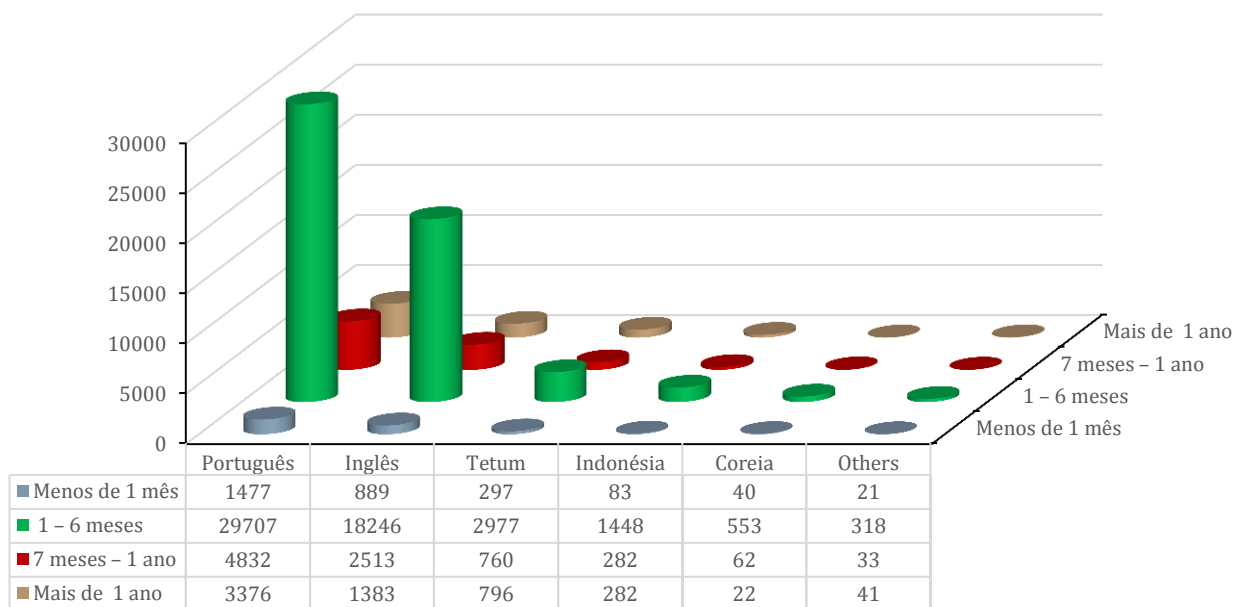


Tabela 20. Formação de língua e a duração do curso

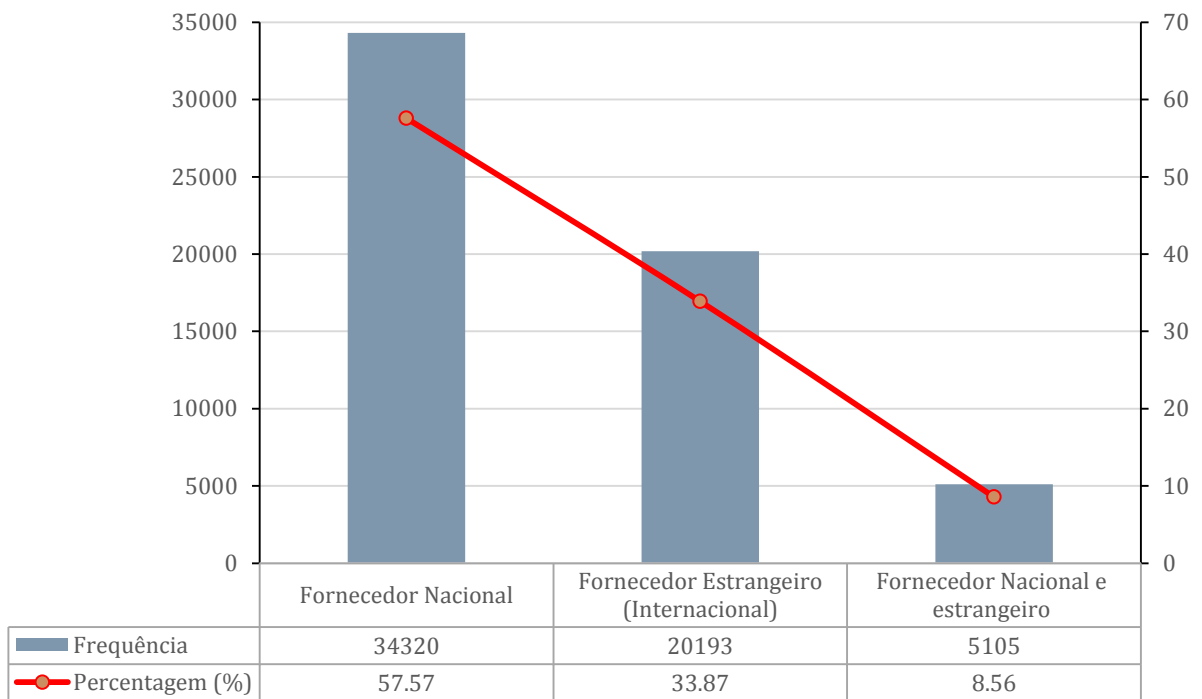
Formação de Língua	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Português	1477	29707	4832	3376	<b>39392</b>	<b>55,9</b>
Inglês	889	18246	2513	1383	<b>23031</b>	<b>32,7</b>
Tetum	297	2977	760	796	<b>4830</b>	<b>6,9</b>
Indonésia	83	1448	282	282	<b>2095</b>	<b>3,0</b>
Coreana	40	553	62	22	<b>677</b>	<b>1,0</b>
Outras	21	318	33	41	<b>413</b>	<b>0,6</b>
<b>Total</b>	<b>2807</b>	<b>53249</b>	<b>8482</b>	<b>5900</b>	<b>70438</b>	<b>100,0</b>



Formação de Língua	Duração				Total	Percentagem (%)
	Menos de 1 mês	1 - 6 meses	7 meses - 1 ano	Mais de 1 ano		
Percentagem (%)	4,0	75,6	12,0	8,4	100,0	

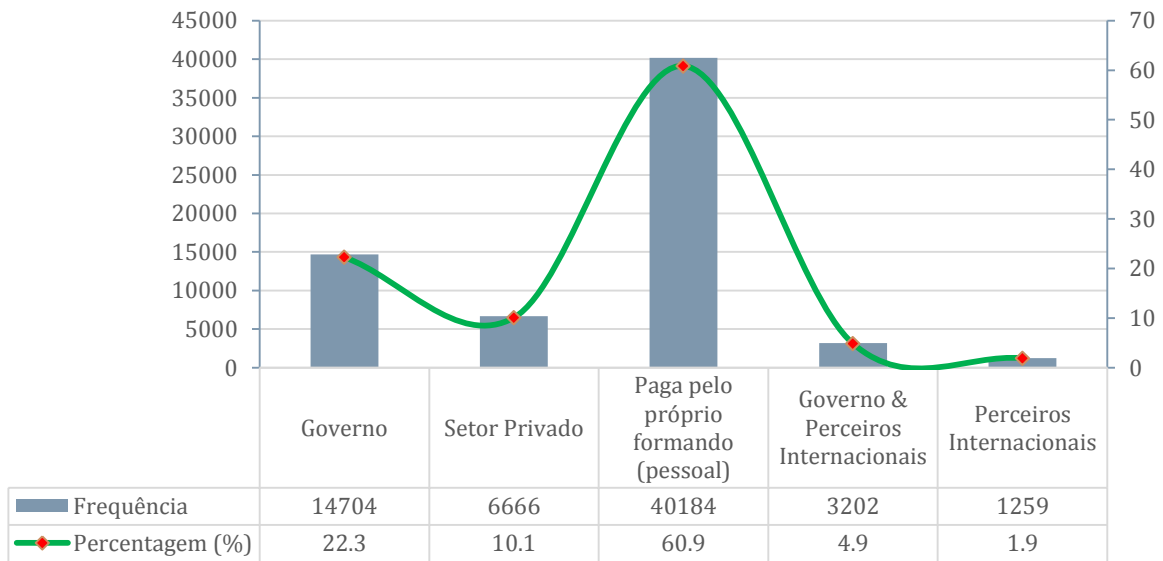
Quanto às instituições fornecedoras da formação de línguas, 57,6% dos fornecedores da formação são instituições nacionais, 33,9% é fornecido pelas instituições estrangeiras e apenas 8,6% provido pelas instituições nacional e estrangeira (Figura 21).

Figura 21. Instituição fornecedora da formação de língua



Do total dos inquiridos que já fizeram a formação de línguas, 60,9% é financiado pelo próprio formando, pelo governo 22,3% e a formação suportada pelo setor privado é de 10,1%. A formação com o apoio do governo em cooperação com os parceiros internacionais e apenas pelos parceiros internacionais corresponde a 4,9% e 1,9%, respetivamente (Figura 22).

Figura 22. Financiadores das formações de línguas



### 3.14. Plano de formação pretendido para o futuro

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 da organização/instituição e, conseqüentemente, às dos próprios formandos/trabalhadores. Para isso é importante fazer um estudo das necessidades de formação, antes de se encetar o investimento.

O estudo das necessidades formativas é uma das formas mais comuns para se identificar as carências de uma organização/instituição, 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 para aqueles que ainda não têm e estão a procura de emprego.

A formação apresenta vantagens ao nível individual e Institucional/Organizacional. Ao nível individual, há um desenvolvimento e satisfação do próprio formando pelo acréscimo de competências, pelas maiores oportunidades de trabalho, pela obtenção de melhores remunerações, ou pela realização pessoal e profissional e até possibilitar o mesmo colocar o seu conhecimento ao serviço do seu próprio projeto que pretende concretizar. No que toca às vantagens da formação para a organização, há um reforço da capacidade estratégica da organização pela maior

prontidão na realização dos objetivos, pela maior eficácia e eficiência de resultados, maior capacidade de inovação na resposta às necessidades dos clientes e pelo fortalecimento da capacidade competitiva. Assim, a formação é uma condição fundamental para alcançar os objetivos nacionais de emprego e melhorar as possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

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 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 na área de Língua - Português e Inglês por ser a língua oficial e a língua de trabalho, respetivamente. A seguir as áreas como Formação dos Professores e Profissionais da Educação, Gestão, Administração e Liderança, Agricultura, Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento e Profissionais de Saúde, talvez são de maior número de interesse e possível inserção no mercado de trabalho. Outros cursos de interesse mas com participação inferior a 5% pode-se ver na tabela 21.

**Tabela 21. Áreas de formação desejada por inquiridos não empregados**

No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (Inglês, Portugêns etc.)	646	20,76
2	Outros/Diversos*)	574	18,44
3	Professores e Profissionais de educação	390	12,53
4	Gestão, Administração e Liderança	244	7,84
5	Agricultura	178	5,72
6	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	177	5,69
7	Medicina e Profissionais Saúde	172	5,53
8	Tecnologia Informática, Base de Dados, Web, Software no Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	143	4,60
9	Polícia, Defesa, Segurança (formação aos funcionários)	136	4,37
10	Sistema de informação & Gestão de Negócio;	113	3,63
11	Gestão de Recursos Humanos	97	3,12
12	Lei e Justiça	32	1,03

No.	Áreas de Formação	Frequência	Porcentagem (%)
13	Técnica de Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	32	1,03
14	Aprovisionamento, Logística e Gestão Património	29	0,93
15	Profissional, Pesquisa, Desenvolvimento Conhecimento	29	0,93
16	Marketing, Comunicação, Jornalismo e Média	23	0,74
17	Desenvolvimento de Habilidades Gerais-indução	19	0,61
18	Pecuária	16	0,51
19	Gestão de Projeto/Caso	15	0,48
20	Pescas	15	0,48
21	Hotelaria e Turismo	14	0,45
22	Atendimento ao Cliente e desenvolvimento de padrão	8	0,26
23	Auditoria e Inspeção	5	0,16
24	Treinamento aos Treinadores (ToT)	4	0,13
25	Monitorização e Avaliação	1	0,03
<b>Total</b>		<b>3112</b>	<b>100,00</b>

\*) 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.

No que diz respeito a segunda questão - a formação de desenvolvimento pessoal e para o reforço institucional/organizacional aplicado aos inquiridos que se encontram empregados, os dados na Tabela 22, mostram que as áreas de formação como Línguas (Português e Inglês), formação de Professores e Profissionais de Educação, Gestão, Administração e Liderança continua a ser áreas de maior preferência desejada pelos respondentes exceto Agricultura. O anseio de capacitação na área de agricultura foi menos em comparação com a resposta da primeira pergunta. Isso, devido naturalmente ao menor número de empregados nesta área. Ao nível genérico verifica-se a formação para ampliar os conhecimentos gerais é mais preferida em comparação com áreas especializadas. Além disso, registou-se também na Tabela 22, outras áreas de formação com menor proporção desejadas pelos inquiridos.

Tabela 22. Áreas de formação desejada pelos inquiridos empregados para o reforço institucional

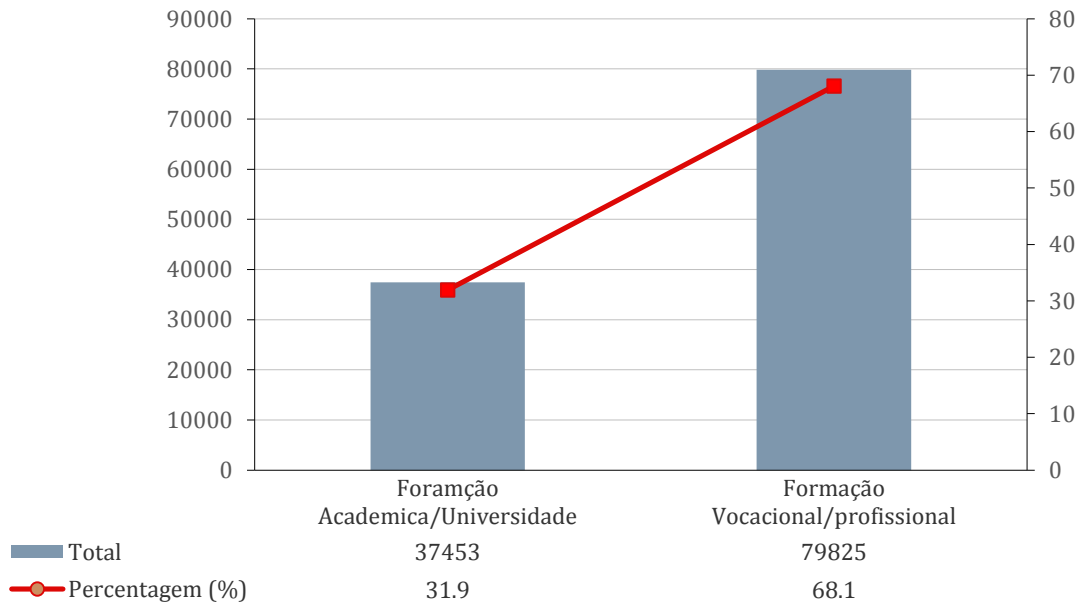
No.	Áreas de Formação	Frequência	Percentagem (%)
1	Línguas (inglês, português, etc.)	1179	22,4
2	Professores e Profissionais de Educação	994	18,9
3	Outros/Diversos*)	598	11,4
4	Gestão, Administração e Liderança	528	10,0
5	Tecnologia de Informação, Base de Dados, Web, Software e Arquivo Eletrônico - computador	382	7,3
6	Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	264	5,0
7	Medicina e Profissionais de saúde	261	5,0
8	Polícia, Defesa, Segurança (treinamento de funcionários)	246	4,7
9	Informação e Gestão de Sistemas de Negócios;	144	2,7
10	Gestão de Recursos Humanos	142	2,7
11	Agricultura	116	2,2
12	Compras, Logística e Gestão Imobiliária	58	1,1
13	Direito na Justiça	54	1,0
14	Hospitalidade em Turismo	40	0,8
15	Mediação Técnica, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	37	0,7
16	Gestão Imobiliária	34	0,6
17	Profissional, Pesquisa em Desenvolvimento	34	0,6
18	Pesca	29	0,6
19	Formação de Formadores (ToT)	28	0,5
20	Desenvolvimento de Habilidades Gerais - Indução	25	0,5
21	Projeto / Gerenciamento de Caso	21	0,4
22	Marketing, comunicação, jornalismo e média	19	0,4
23	Monitoramento e avaliação	9	0,2
24	Serviço ao cliente e desenvolvimento padrão	8	0,2
25	Auditoria e Inspeção	6	0,1
<b>Total</b>		<b>5256</b>	<b>100</b>

\*) 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.

### 1) Categoria e Grau Académico de Formação

Perguntando sobre a categoria de formação, do total dos 117.278 inquiridos (Figura 21), 68,1% dos respondentes pretendem desenvolver o seu conhecimento através do curso de formação vocacional/profissional e 31,9% no curso académico - ensino superior (Figura 23).

Figura 23. Categoria de formação – Académica ou Formação Profissional



Dos 31,9% que desejam fazer o curso no ensino superior, 72% planeiam elevar o seu conhecimento no grau de licenciatura, 25,8% mestrado e apenas 2,2% doutoramento (Figura 24). Os detalhes das áreas de formação e académica pretendidos pode-se ver na tabela 23.

Figura 24. Graus académicos que desejam prosseguir

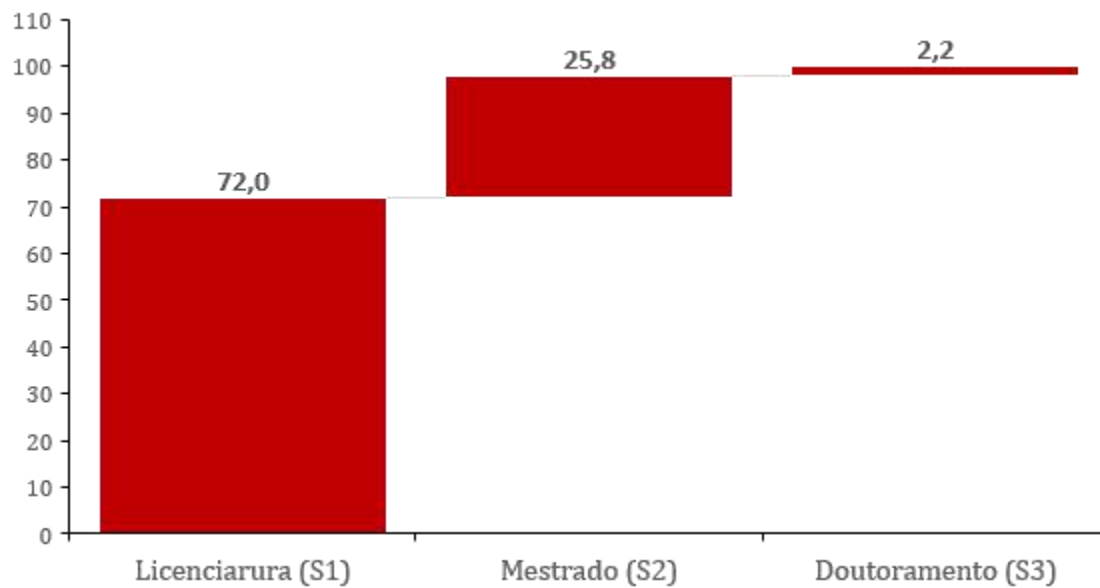


Tabela 23. Áreas de formação relacionados com graus académicos

Área de Formação	Grau do Curso Académico			Total
	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
Línguas (Inglês, Português, etc.)	314	76	5	395
Medicina e Profissionais de Saúde	111	33	1	145
Desenvolvimento Habilidades Gerais - indução	6	2	0	8
Tecnologia Informática, Base-de-Dados, Web, Software no Arquivamento Eletrónico (registo) - computador	101	36	2	139
Gestão, Administração e Liderança	116	69	9	194
Treino de Treinadores (ToT)	4	4	0	8
Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento	73	35	6	114
Direito na Justiça	19	10	2	31
Gestão de Recursos Humanos	25	29	3	57
Auditoria e Inspeção	2	0	1	3

Área de Formação	Grau do Curso Académico			Total
	Licenciatura (S1)	Mestrado (S2)	Doutoramento (S3)	
Gestão de Projeto / Caso	5	2	2	9
Aprovisionamento, Logística e Património do estado	8	13	0	21
Mercado, Comunicação, Jornalismo e Media	9	0	0	9
Monitoramento e avaliação	1	2	0	3
Sistema de Informação e Gestão de Negócios;	32	9	1	42
Atendimento aos Clientes e desenvolvimento de padrão	5	0	1	6
Técnica Mediação, Análise de Conflitos, Conciliação e Casos Sensíveis	8	5	0	13
Agricultura	33	2	1	36
Gestão Imobiliária	10	4	0	14
Pescas	6	0	0	6
Profissional, Pesquisa em Desenvolvimento	14	7	0	21
Polícia, Defesa, Segurança (treinamento de funcionários)	32	11	1	44
Outras áreas	114	52	4	170
Professores e profissionais da educação	320	89	3	412
Hospitalidade em Turismo	11	4	1	16
<b>Total</b>	<b>1379</b>	<b>494</b>	<b>43</b>	<b>1916</b>
<b>Percentagem (%)</b>	<b>72,0</b>	<b>25,8</b>	<b>2,2</b>	<b>100,0</b>

### 3.15. População e Trabalhadores Estrangeiros

O papel dos estrangeiros em Timor-Leste é uma questão importante de debate público, e esta pesquisa fornece novas informações sobre esta questão. Em termos



de população residente, a pesquisa conclui que, para pessoas com idade igual ou superior a 17 anos, um total de 6.856 ou 1,3% da população em geral eram estrangeiros. A Indonésia contribui com a maior parcela com 74,3% dos respondentes, enquanto 11% vieram da China, seguido de 2,4% do Vietnã, 2,3% das Filipinas e 1,7% do Paquistão. Um número pequeno de estrangeiros vem de muitos outros países, incluindo Portugal, Austrália e Cuba (Tabela 24). A população estrangeira tem em média, melhor escolaridade que a população de Timor-Leste, com 59,3% tendo completado a escola secundária ou uma qualificação pós-secundária e 13,5% segurando títulos universitários. Parece provável que uma proporção significativa de residentes estrangeiros em Timor-Leste trabalham em negócios privados, e muitos outros trabalham no setor de ONGs e pouco no setor Público. Conforme discutido na seção 3.3 acima, o pessoal que trabalha em empresas privadas, incluindo trabalhadores estrangeiros, tem níveis de educação superior à média nacional. Mais de 50% dos trabalhadores estrangeiros que trabalha em tais empresas terminaram a escola secundária ou possui uma qualificação pós-secundária.

**Tabela 24. Distribuição do nível de escolaridade dos inquiridos estrangeiros**

No.	País	Não sabe ler/sabe escrever	Primária	Pré-secundário	Secundário	Escola Técnica Vocacional	Outros	Diploma I	Diploma II	Diploma III/Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Total	(%)
1	Indonésia	736	657	935	2101	129	24	11	13	112	5	446	25	2	5196	75,98
2	China	51	27	79	517	11	1	0	3	19	1	24	1	0	734	10,73
3	Vietnam	73	14	24	36	5	0	1	0	0	0	10	0	0	163	2,38
4	Filipinas	9	3	7	60	0	0	0	4	6	3	51	11	0	154	2,25
5	Paquistão	46	10	17	29	0	0	0	0	1	0	9	1	0	113	1,65
6	Outros Países da Ásia	17	1	9	20	3	0	1	1	4	0	13	3	2	74	1,08
7	Cuba	19	0	0	50	0	0	0	0	0	0	1	1	0	71	1,04
8	Portugal	2	0	1	24	2	1	0	0	1	1	26	9	1	68	0,99
9	Austrália	6	5	2	19	0	0	1	0	3	1	5	2	4	48	0,70
10	Outras Países da Europa	0	0	1	17	2	0	0	0	1	0	15	3	3	42	0,61
11	Bangladesh	4	0	4	23	0	0	1	0	2	1	4	2	0	41	0,60
12	Malásia	2	0	3	12	1	0	0	0	3	0	8	2	1	32	0,47
13	Tailândia	0	0	1	14	0	0	0	0	0	0	3	0	0	18	0,26
14	Outras Países Pacíficas	4	1	1	5	0	0	0	0	0	0	5	2	0	18	0,26
15	Singapura	3	0	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0,19
16	Brasil	1	0	0	4	0	0	0	0	1	0	6	1	0	13	0,19
17	Africa Countries	2	1	0	6	0	0	0	0	0	0	3	1	0	13	0,19
18	América	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	1	2	1	12	0,18
19	Nova Zelândia	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	0	1	9	0,13

No.	País	Não sabe ler/sabe escrever	Primária	Pré-secundário	Secundário	Escola Técnica Vocacional	Outros	Diploma I	Diploma II	Diploma III/Bacharelato	Diploma IV	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Total	(%)
20	Outros Países da América	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	4	0	0	7	0,10
<b>Total</b>		<b>977</b>	<b>720</b>	<b>1087</b>	<b>2956</b>	<b>153</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>154</b>	<b>12</b>	<b>637</b>	<b>66</b>	<b>15</b>	<b>6839</b>	<b>100,00</b>
<b>Percentagem (%)</b>		<b>14,3</b>	<b>10,5</b>	<b>15,9</b>	<b>43,2</b>	<b>2,2</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>2,3</b>	<b>0,2</b>	<b>9,3</b>	<b>1,0</b>	<b>0,2</b>	<b>100</b>	

## 4. Desenvolvimento dos Recursos Humanos Dentro do Plano Estratégico de Desenvolvimento

### 4.1. Os quatro pilares do Plano Estratégico de Desenvolvimento

Conforme observado anteriormente, o Plano Estratégico de Desenvolvimento do Governo de Timor-Leste (PEDN) para 2011-2030 oferece uma visão, metas e indicadores nas próximas duas décadas e é a base para a recolha e análise de dados aqui relatada. O PEDN 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. Desenvolvimento econômico: visando três setores para o desenvolvimento - agricultura, turismo e petróleo - para gerar crescimento, empregos e novas fontes de receitas públicas além do petróleo.
4. Enquadramento institucional: foco na gestão macroeconômica e melhoria da capacidade e eficácia das instituições governamentais.

O desenvolvimento dos recursos humanos em Timor-Leste 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 em Timor-Leste e do recente crescimento em vários setores.

### 4.2. A estrutura atual da atividade econômica

A tabela 25 baseia-se nas contas nacionais de Timor-Leste e fornece dados sobre o valor acrescentado real da indústria, tanto para os sectores petrolíferos como não petrolíferos da economia de Timor-Leste. O setor de petróleo é crítico para o país, fornecendo receitas cruciais para o desenvolvimento nacional, mas tem pouca contribuição direta para o emprego e habilidades locais. Como resultado, nos concentramos aqui na economia não-petrolífera. Conforme mostrado na tabela, o PIB real na economia não petrolífera cresceu 5,3% ao ano em relação ao período de 2010-

15. Com a população total crescendo 2,1% ao longo deste período, isso implica que o PIB per capita real não-petrolífero aumentou mais de 3% ao ano no período.

Em 2010, os sectores da agricultura, floresta, pesca e os sectores do armazenamento, alojamento e serviços alimentares foram as maiores indústrias da economia não-petrolífera, cada uma representando quase 23% da economia não petrolífera e, no total, quase 46%. Mas nenhum deles mostrou crescimento real em relação ao período de 2010-15 e, até 2015, sua participação no PIB não petrolífero caiu para 35,5%. Na verdade, o fato de que a economia não petrolífera cresceu 5,3% em relação ao período de 2010-15, embora quase metade da economia nesses dois setores "tradicionais" estagnou é bastante impressionante e implica que o resto da economia não-petrolífera se expandiu em 8,9%. Isso implica que o desenvolvimento de recursos humanos deve dar atenção às necessidades desses setores emergentes, ao mesmo tempo em que apoia os esforços para facilitar o crescimento nos dois setores tradicionais, ambos destacados no PED.

Tabela 25. PIB Real e valor acrescentado por indústria, 2010-15

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Taxa de crescimento 2010-15
	(US \$ milhões, a preços constantes / US \$ milhões, a preços constantes)						(% pa)
<b>Setor não-petrolífero</b>							
Agricultura, florestas e pesca	283	241	263	282	280	281	-0.1%
Outras minas e pedreiras (ex petróleo)	0	1	2	2	2	2	74.1%
Manufatura e outras indústrias (*)	13	13	11	11	12	13	-0.5%
Dos quais: Manufatura	12	12	10	10	12	12	-0.2%
Construção	200	297	267	255	228	286	7.5%
Armazenamento, alojamento e serviços de alimentação	284	307	309	275	284	289	0.3%
Informação e comunicação	32	43	51	41	43	46	7.7%
Atividades financeiras e de seguros	3	9	10	11	12	12	28.5%
Atividades imobiliárias	109	119	147	155	178	181	10.7%
Serviços de administração e de apoio	25	36	40	42	49	49	14.5%
Atividades de saúde e serviço social	213	243	273	309	363	382	12.4%
Outras atividades de serviço	66	61	48	59	56	57	-2.9%
Igual: valor acrescentado,	1,22	1,37	1,42	1,44	1,50	1,59	5.4%

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Taxa de crescimento 2010-15
	(US \$ milhões, a preços constantes / US \$ milhões, a preços constantes)						(% pa)
bruto, ao custo dos fatores	7	2	2	6	7		
Mais: Impostos menos Subsídios sobre produtos	16	30	35	35	36	10	-9.6%
Igual: produto interno bruto (PIB)	1,24	1,40	1,45	1,47	1,54	1,60	5.3%
	3	2	5	7	2	6	
<b>Setor petrolífero</b>							
Valor acrescentado, bruto, ao custo dos fatores	2	2,32	2,44	1,98	1,00	1,47	-5.9%
		6	7		8	3	
Impostos menos subsídios aos produtos	49	20	7	9	14	23	-14.5%
Produto interno bruto (PIB)	2,05	2,34	2,45	1,98	1,02	1,49	-6.1%
		5	4	9	2	6	

Nesses outros setores, o valor agregado na construção tem sido volátil em relação ao ano anterior, mas aumentou fortemente (em 7,5%) ao longo dos cinco anos. Até 2015, a construção representava 17,8% da economia não petrolífera, uma parcela maior do que a agricultura. Esse crescimento não é surpreendente, dada a carência de infraestrutura que permaneceu em vigor quando Timor-Leste restaurou a sua independência e está intimamente relacionado com o pilar da infraestrutura do PED. As atividades imobiliárias relacionadas também se expandiram fortemente, com aumento de 10,7% ao ano. O valor agregado nas atividades de saúde e atividades sociais aumentou fortemente, em 12,4% ao ano, e até 2015 este se tornou o maior setor em termos de valor agregado, representando 23,8% do total nacional. Isso se relaciona diretamente com o primeiro pilar do PED, a construção do capital social. Na verdade, a soma deste setor e do serviço de administração e suporte, que pode ser visto como uma medida da economia solidária, cresceu 11,3% ao ano em 2010-15, sendo 25,3% do PIB não petrolífero em 2015 em comparação com 19,1 % em 2010. O valor adicionado em outros setores de serviços - como serviços de finanças e seguros e serviços de informação e comunicação - também cresceu fortemente. Por outro lado, a indústria secundária continua pequena, com menos de 1% do PIB não petrolífero e não mostra crescimento.

Esses dados revelam uma economia com pouca indústria secundária, em que os dois maiores setores em 2010 (agricultura e armazenamento, acomodação e alimentação)

não apresentaram crescimento, mas em que a construção, atividades imobiliárias e uma ampla sucessão dos serviços de indústrias cresceu muito rapidamente. Uma forte estratégia de recursos humanos deve respeitar essas tendências, mas também pode, em conjunto com outras estratégias governamentais, desempenhar um papel fundamental na sua mudança quando elas não estão alinhadas com metas de longo prazo.

### 4.3. Agricultura

O desenvolvimento do setor agrícola é um foco principal do Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional 2011-30 (PED), com ênfase na adoção de novas técnicas e equipamentos agrícolas, em pesquisas adequadamente direcionadas e na melhoria do nível de habilidade dos extensionistas agrícolas. A agricultura continua a ser o empregador dominante em Timor Leste (fornecendo cerca de 60% do emprego total, embora a maioria seja emprego informal), com um papel cada vez maior para as mulheres, mas apenas uma proporção modesta do PIB (17,5%). Isto indica que a produtividade na agricultura é muito inferior à produtividade média para a economia como um todo. Ao longo de 2010-15, o emprego agrícola cresceu 2,3% ao ano, enquanto o valor agregado real na agricultura permaneceu inalterado e, portanto, a produtividade diminuiu.

Atualmente, é amplamente discutido na literatura internacional que a agricultura foi negligenciada em modelos de desenvolvimento modernos para muitos países e que é necessário dar uma atenção renovada ao fomento do desenvolvimento rural inclusivo. Para exemplos recentes, veja IFAD (2016) e Spielman (2017). Este é um tema de relevância aguda para Timor-Leste, onde a maioria da população está envolvida na agricultura de subsistência e onde a segurança alimentar é uma questão contínua ou permanente.

Também é difícil realçar o significado econômico e social do desenvolvimento agrícola sustentável para Timor-Leste. O aumento da produção não só impulsionará os rendimentos e o abastecimento de alimentos rurais, mas também se alastrará para o aumento da atividade nas aldeias e nas indústrias a jusante. Por exemplo, se o valor agregado agrícola tivesse crescido 5% por ano em relação ao período de 2010-15, com apenas 50% a distribuir-se para outros setores (US \$ 1 do aumento da produção na agricultura gera 0,50 centavos de renda em outras indústrias) a taxa de crescimento nacional não petrolífero do PIB em 2010-15 teria sido de 6,8% por ano, em vez do atual 5,3%.

Este assunto está para além do âmbito deste relatório de analisar o caminho adequado para o desenvolvimento agrícola e rural efetivo em Timor-Leste. Documentos recentes do governo (como o Plano Operacional de Médio Prazo do Ministério da Agricultura e Pescas 2014-2018 (DNPP 2014)) enfatizam a necessidade



de um desenvolvimento sustentável da agricultura em pequena escala, utilizando maior conhecimento, melhores insumos (como sementes melhoradas) e tecnologia, e gestão melhorada, facilitadas em boa parte pelo aumento da formação de cooperativas. Entre muitas outras iniciativas, está sendo dada atenção à restauração de terras produtivas e ao reflorestamento após um declínio acentuado na área florestal entre 2003 e 2014.

Timor-Leste tem o compromisso de desenvolver um forte movimento cooperativo, na agricultura e em outros lugares. Estes já foram mostrados em outros países (como a Índia) como uma forma eficaz de construir o capital humano dos pequenos agricultores e também na construção de seu poder de mercado. Deve ser dada especial atenção à posição das mulheres na expansão da produção agrícola em Timor-Leste. Um relatório recente da FAO sobre pequenos agricultores familiares (FAO 2015) é altamente relevante. O relatório observa que esses agricultores são de importância crítica, mas foram negligenciados em todo o mundo, e a chave para realizar seu potencial é a inovação. A FAO conclui que:

A inovação pode ocorrer apenas na presença de sistemas de inovação que funcionem bem, cujos vários atores e componentes trabalham juntos para trazer mudanças benéficas. Os blocos de construção essenciais para a inovação incluem instituições do governo local bem geridas, serviços de consultoria agrícola eficientes, centros de pesquisa e desenvolvimento produtivos, organizações de produtores eficientes, cooperativas e outras organizações comunitárias e - no nível mais básico - um sistema educacional que promove capacidade dos alunos de criar e inovar. (FAO 2015, p.89).

Esses fatos implicam a necessidade de uma estratégia de recursos humanos que desenvolva pesquisa, gestão de negócios e habilidades operacionais na agricultura e também melhorar as habilidades dos trabalhadores individuais em pequenas fazendas. Isto é suscetível de exigir:

- maior oferta de formação técnica e novas tecnologias adequadas para os agricultores de pequena escala, talvez ao longo do programa “*the Seeds of life*” (ACIAR 2016);
- educação e formação de um grupo de trabalhadores extensionistas, para auxiliar nesta transferência de conhecimento e habilidades;

- educação e formação contínua para membros de famílias rurais, principalmente mulheres, que estão se movendo cada vez mais para o trabalho agrícola;
- aumento do investimento em programas de ensino terciário, focando principalmente no técnico profissional e diretamente relacionados à agricultura e à economia rural; e
- desenvolvimento de centros de pesquisa e desenvolvimento agrícola, voltados para atender às necessidades específicas da agricultura em Timor-Leste.

Dada a importância da agricultura para Timor-Leste, também é necessário reconstruir o orgulho na agricultura como uma transitável carreira para o futuro. É notável aqui que esta pesquisa descobriu que, quando perguntados onde eles gostariam de trabalhar, 53,7% daqueles que nunca trabalharam relataram preferência pela agricultura e 73,5% relataram preferência pelo setor privado (ver seção 3.11 acima). As recentes etapas para introduzir princípios de permacultura / agroecologia no currículo de Educação Básica, juntamente com o uso generalizado de jardins escolares (Lemos 2016; Hill 2017), também devem ser um passo importante na disseminação de habilidades de vida relacionadas à agricultura e na compreensão de sua importância crítica para a nação.

#### 4.4. Construção

A atividade de construção é claramente central para o desenvolvimento de Timor-Leste e, portanto, deve desempenhar um papel fundamental no desenvolvimento de recursos humanos. Mas diferentes formas de construção têm requisitos de trabalho muito diferentes, e os dados disponíveis apresentam uma imagem/panorama complexo. Nas contas nacionais, a construção representa cerca de 17% do PIB em 2015 e apenas um pouco mais de 2% do emprego. Isso implica que muitas formas de construção têm alta produtividade, mas isso não é provável para todos as formas. Mais pesquisas são necessárias para identificar as formas de capital humano que precisam ser geradas.

#### 4.5. Hospitalidade e turismo

A situação na área da hospitalidade e do turismo é semelhante em alguns aspetos. À semelhança da construção, o item mais próximo nas contas nacionais é o "armazenamento, alojamento e serviços de alimentação", que representa cerca de 17% do PIB não petrolífero em 2015, mas os itens relevantes nos dados de emprego mostram baixos níveis de emprego. Pesquisas adicionais são necessárias para entender o uso atual da mão-de-obra neste setor e os prováveis requisitos futuros. Embora as atividades de turismo sejam limitadas em Timor-Leste no momento, o governo vê isso como uma importante área de crescimento futuro. Os requisitos de recursos humanos desta indústria dependerão da natureza do turismo proposto e do plano para o desenvolvimento das mesmas.

#### 4.6. Atividades de Saúde e Trabalho Social

Timor-Leste tem um forte compromisso em usar o desenvolvimento para melhorar o bem-estar das pessoas e fortalecer o tecido social e cultural da nação. De acordo com esse compromisso, as contas nacionais mostram que o valor agregado nas "atividades de saúde e atividades sociais" totalizou 24% do PIB não petrolífero em 2015 e cresceu 12,4% ao ano em relação a 2010-15. Grande parte dessa atividade seria providenciada pelo setor público e, embora o emprego preciso não possa ser identificado nos dados de emprego, é provável que seja distribuído pelo crescimento de 10% no emprego nas indústrias de serviços em 2010-15. Esta é novamente uma área onde uma análise mais aprofundada dos futuros requisitos de recursos humanos é de importância considerável.

#### 4.7. Qualidade e relevância com o setor educacional

O Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2018 do Banco Mundial (Banco Mundial, 2017) destaca a crise de aprendizagem em muitos países em desenvolvimento, decorrente tanto da qualidade quanto da relevância do que acontece nas escolas e outros centros de aprendizagem e de entrada limitada, e/ou taxas de conclusão em, escolaridade. Essas questões de qualidade e relevância são

fundamentais para Timor-Leste, na medida em que busca construir seus próprios sistemas indígenas de educação e inovação nas bases criadas por duas administrações coloniais.

A tarefa de reformular seu sistema educacional para atender às suas próprias necessidades e não às abrangidas pelos administradores coloniais, ao mesmo tempo em que acolhe as coortes crescentes de estudantes, continuará a ser um desafio central para Timor-Leste nas próximas décadas. Muitas etapas tem sido realizadas, consistentes com o Plano Estratégico de Educação Nacional 2011-30, para alcançar maior relevância e maior qualidade, como o grande uso do Português e Tetum na educação e o redesenho do currículo para o ano 9. Isso está além do intuito deste relatório para investigar quais investimentos específicos, tanto no ensino básico – secundário como no ensino superior, contribuiriam mais para enfrentar esse desafio. Mas continua a ser fundamental para o futuro de Timor-Leste.

#### 4.8. Acelerar o crescimento da formação profissional

Timor-Leste enfrenta grandes desafios em todos os aspetos do seu sistema de educação e formação/treinamento, uma vez que as coortes de população mais altas funcionam através da distribuição de idade, embora o tamanho das coortes sucessivas esteja começando a se estabilizar no final da escola primária. O Plano Estratégico de Educação Nacional 2011-2030 (Ministério da Educação 2011) coloca grande peso em uma rápida expansão da educação e formação profissional, tanto através de uma rápida construção de escolas técnicas/profissionais secundárias e através da criação de uma rede de politécnicos para fornecer pós-educação secundária para os alunos que emergem dessas escolas. Embora esteja além do âmbito deste relatório, documenta até que ponto isso foi atingido, os resultados da pesquisa confirmam que essa é, de fato, uma prioridade central para Timor-Leste. Será necessário um aumento muito maior de indivíduos treinados tecnicamente e profissionalmente para apoiar o desenvolvimento de indústrias prioritárias, como agricultura, construção e hospitalidade e turismo, bem como para apoiar o desenvolvimento mais amplamente baseado na economia e sociedade de Timor-Leste.

A aposta deve ser numa **formação profissional orientada para áreas relevantes** para as **empresas** e o **mercado de trabalho** e conforme o **Plano estratégico de desenvolvimento de Timor-Leste**.

Adaptar os currículos de acordo com a realidade, promover um ambiente formativo mais confortável, estimular a participação ativa dos estudantes, priorizar a componente prática de formação e reforçar a formação nas áreas artística e cultural, em ordem à promoção de uma maior criatividade.

**O sistema de educação formal tem que ser reforçado.** A educação formal tem que melhorar através do **aumento de infraestruturas como laboratórios e bibliotecas**.

Há ainda a necessidade de reforçar a oferta de cursos ao nível vocacional-profissional, abrindo **caminho para que os jovens se formem para um emprego e não só para a universidade** e de modo a Timor poder ter **uma força de trabalho capaz de competir com os técnicos estrangeiros**, em áreas prioritárias como a Construção Civil, Agricultura, Turismo e outras. A formação vocacional deverá estar **orientada para as necessidades do país**, para uma **atitude de profissionalismo e de trabalho de qualidade**, preparando os formandos para o mercado de trabalho. A promoção da formação profissional passa, entre outras coisas, pela **criação de novos centros de formação de qualidade**, a **formação de formadores** e o **reforço da sua componente prática**.

Também neste ponto as Universidades reforçam a sua visão de que a **Educação é o mais importante em Timor-Leste**. A Educação académica deve promover o surgimento de **intelectuais com uma atitude profissional**. Para tal:

- Deve orientar-se para o **reforço do conhecimento e qualificações, reforço da capacidade analítica e competências profissionais**, para que aqueles que são formados sejam capazes de resolver os assuntos sob sua responsabilidade.
- **Deve ser complementada por um estágio** que confira uma experiência prática como parte da própria formação.

Contudo, a educação e formação deve ser intensificado no 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.

#### 4.9. Educação e formação para trabalhadores mais velhos

Refletindo o recente desenvolvimento do sistema de educação e formação em Timor-Leste e o foco da educação e formação no período Indonésio, o nível de educação e formação declina fortemente com a idade. Mas os trabalhadores mais velhos, quer dizer aqueles com mais de 30 anos de idade, continuam a ser fundamentais para a expansão da economia de Timor-Leste. Como resultado, há uma grande necessidade de programas ampliados de educação de adultos e de formas de formação no trabalho e outras para os trabalhadores mais velhos.

#### 4.10. Acesso das mulheres ao sistema de educação e formação

Os dados do Censo de 2010 e 2015 indicaram uma rápida expansão das mulheres no emprego, especialmente nas áreas rurais. A qualidade desse emprego não é conhecida, e pode ser que a maioria seja o emprego informal na fazenda familiar. Mas destaca o papel potencial das mulheres, talvez especialmente na agricultura, e com um maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, pode contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral. Este papel está sendo cada vez mais reconhecido em outros países (ver, por exemplo, FAO 2015, IPAD 2016), e aperfeiçoamentos para o sistema de educação e treinamento para facilitar isso, provavelmente criam lucros fortes.

#### 4.11. Decentralização

Os resultados deste trabalho mostra que 21% da população de Timor-Leste com idade igual ou superior a 17 anos vive em Díli e o Município de Díli atrai uma grande proporção dos recursos intelectuais e educacionais da nação. Por exemplo, metade de todos aqueles com diplomas universitários vivem em Díli. Ao mesmo tempo, a maioria dos indivíduos permanece intimamente vinculada aos seus municípios onde nasceram, e uma proporção substancial daqueles que vivem longe de casa pretendem

regressar ao seu município de origem logo que surgir uma oportunidade. Por isso, o investimento tanto nas instalações educacionais quanto nas oportunidades de trabalho fora da capital será importante, especialmente em relação ao setor crítico da agrícola.

## PARTE C: CONCLUSÕES, RECOMENDAÇÕES E PROXIMOS PASSOS

### 5. Conclusões e Recomendações

A conclusão central deste relatório é que, ao desenvolver os recursos do capital humano, Timor-Leste precisa dar maior atenção às realidades econômicas e sociais do país e às oportunidades de desenvolvimento identificadas no PED. Isto é tanto no que diz respeito ao aumento do foco do desenvolvimento do capital humano em áreas prioritárias e de uma ênfase geral, em todo o sistema de educação e treinamento, sobre resultados de qualidade relevantes para a vida em Timor-Leste.

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

A aposta na educação deve dar prioridade a uma formação técnica e profissional sobre a académica, focando mais na abertura de centros de formação profissional (ou Institutos Politécnicos) em detrimento da abertura de mais universidades. Complementar à formação académica, a criação de cursos de especialização pode aumentar a empregabilidade e capacidade profissional de quem termina a educação formal.

Verificou-se que o conjunto de recursos humanos atuais na área de Ciências Sociais tem maior número de pessoas qualificadas em comparação com as da área de Ciências Exatas.

Com base nos dados analisados, reforçamos a necessidade de formar mais outras áreas onde se verificam notáveis carências de recursos humanos qualificados, que médicos especialistas quer técnicos especializados:

- **Ciências Exatas e da Terra:** Geociências, Botânica, Astronomia, Meteorologia, Geoquímica, Oceanografia e Oceanografia física.
- **Ciências de Saúde:** Especialista Pediátrico, Especialista em Cirurgia Ortopédica, Medicina Legal e Deontologia, Especialista em Cirurgia de Gastroenterologia, Especialista em Cirurgia Plástica e Restauradora, Especialista obstétrico / ginecologista, Odontologia, Cirurgia especializada Oftalmologia, Especialista em Cirurgia Pediátrica, Especialista interna, Optometria, Psiquiatria, Especialista em



Cirurgia Cardiovascular, Especialista em Cirurgia Urológica, Terapia de fala e Gerontologia, Cuidados paliativos, Engenharia biomédica e Manutenção de equipamentos do laboratório.

- **Ciências biológicas:** Genética, Microbiologia e Parasitologia
- **Linguística, Letras e Artes:** Estudos Culturais, Teatro, Design de moda (modelo e designer), Artes visuais, Fotógrafo, Decoração, Dança e Ópera.
- **Engenharia:** Engenharia Sanitária, Engenharia Biomédica, Arquitetura e urbanismo, Engenharia de topografia e Engenharia nuclear.
- **Ciências Agrárias:** Recursos Pesados e Engenharia Pesqueira, Agrometeorologia, Construções Rurais e Meio Ambiente, Recursos de Pesca Marinha, Medicina veterinária, Fitossanitário, Fitotecnia, Silvicultura, Genética e Melhoria de Animais Domésticos, Patologia Animal, Inspeção de produtos de origem animal, Engenharia de Alimentos, Cultivo de pastagem e forragem, Criação animal, Extensão rural, Ecologia de Animais domésticos e etologia, Avaliação, Produção e Conservação de Forragens e Gestão e conservação de pastagens.
- **Ciências Humanas:** Estudo de gênero, Biblioteca, Teologia sistemática, Currículos específicos para níveis e tipos de educação, Cinema, Língua de tétum e Planeamento e avaliação educacional.
- **Ciências Sociais Aplicadas:** Economia Regional e Urbana, Consultoria Empresarial, Demografia, Museologia e Economia doméstica.
- **Áreas Especializadas:** Carreira militar, Engenharia mecatrônica, Administração hospitalar, Biomedicina, Biotecnologia, Ciências atuariais, Diplomacia, Engenharia cartográfica, Engenharia de Armamentos, Engenharia de têxteis e Química industrial.

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

A proporção média do número dos trabalhadores nacionais em comparação com os trabalhadores estrangeiros segundo os níveis de escolaridade que trabalham numa empresa é de 2 (trabalhadores nacional):1 (trabalhador estrangeiro). A maior proporção se encontra no nível do ensino secundário completo e incompleto com 3 (trabalhadores nacional):1 (trabalhador estrangeiro).

A maioria dos inquiridos mostrou desejo de trabalhar no setor não público (privado) do que no setor público. O desejo pelo setor privado foi 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 Gestão, Direito, Engenharia tecnologia informática (Computador), Contabilidade, Engenharia Civil - Construção Civil, Engenharia de Mina, Medicina - Clínica Médica (Medicina Geral), Matemática, Gestão de recursos humanos, Produção Animal (Pecuária) e Economia.

Estas áreas continuam ainda a ser áreas com maior oferta oferecidas pelas universidades e conseqüentemente maior número de estudantes a frequentarem as Instituições Superiores Timorenses, isto poderá aumentar mais o número de licenciados à procura de emprego, “desemprego” no futuro. Face a esta situação, recomenda-se ao Governo e especialmente ao Ministério da Educação a necessidade de prestar especial atenção às instituições superiores de realizar um processo de avaliação de impacto dos seus graduados.

Às Instituições de Ensino Superior Timorense a necessidade de reforçar a qualidade e capacidades dos seus graduados e ajustar os cursos principalmente os conteúdos curriculares segundo o mercado de trabalho.

Um grande número dos inquiridos desejam elevar os seus conhecimentos através de formação na área de Línguas - Portuguesa e Inglesa por serem a língua oficial e a língua de trabalho. Outras áreas de formação que também são de maior número de interesse para o reforço institucional e possível inserção no mercado de trabalho é formação dos professores e profissionais de educação, Gestão, Administração e

Liderança, Agricultura, Finanças, Orçamento, Contabilidade e Planeamento e Profissionais de Saúde.

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.

Para completar esta conclusão geral, destacamos cinco pontos principais:

- 1) Oportunidades de educação e treinamento permanecem limitadas em algumas das principais áreas destacadas pelo PED, como agricultura, construção, hospitalidade e turismo. Deveria ter maior foco no desenvolvimento do capital humano nas seguintes áreas:
  - **A agricultura** é o coração da economia de Timor-Leste e é 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 de pequena escala, através de muitas formas: 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 R&D, estreitamente relacionados às necessidades da agricultura em Timor-Leste.
  - **A Construção** com uma infraestrutura limitada herdada do período do governo indonésio e as necessidades contínuas de desenvolvimento, Timor-Leste enfrenta uma importante tarefa de construção. A indústria já representa 18% do PIB, mas a capacidade local de construção parece ser limitada. Existe um forte envolvimento estrangeiro na indústria e um número insuficiente de trabalhadores nacionais treinados da construção. Um investimento substancial na força de trabalho local da construção parece ser necessário.
  - **O turismo** continua a ser principalmente uma oportunidade futura, em vez de uma realidade atual para Timor-Leste, mas aproveitar essa oportunidade exigirá o desenvolvimento de uma força de trabalho treinada, desde pessoal de nível mais baixo até os gestores seniores, bem como o investimento em R&D, desenvolvimento e planeamento de políticas e planeamento capacidades.

- 2) **Setor privado** – Os dados do estudo mostram que o crescimento do setor privado é limitado por lacunas de habilidades na força de trabalho quer empregadores 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) Qualidade e relevância em toda a escola e sistema acadêmico. A tarefa de reformular seu sistema educacional para atender às suas próprias necessidades e não às abrangidas pelos administradores coloniais, ao mesmo tempo em que acolhe as coortes crescentes de estudantes, continuará a ser um desafio central para Timor-Leste nas próximas décadas. Muitas etapas foram tomadas, consistentes com o Plano Estratégico de Educação Nacional 2011-30, para alcançar maior relevância e maior qualidade, como o grande uso do Português e Tetum na educação e o redesenho do currículo para o ano 9. Isso está além do âmbito deste relatório para investigar quais investimentos específicos, tanto na escolaridade como no ensino superior, contribuiriam mais para enfrentar esse desafio. Mas continua a ser fundamental para o futuro de Timor-Leste.
- 4) Educação e formação técnica e profissional (EFTP). O levantamento do FDCH mostra um nível mais baixo de qualificações de EFTP do que as qualificações universitárias em Timor-Leste, e o aumento do investimento na expansão da EFTP deve ser uma prioridade elevada. Esta expansão deve abranger as escolas secundárias técnicas, o sistema politécnico e o sistema de treinamento profissional não formal baseado na comunidade. Ao fazê-lo, é importante que o limite entre educação acadêmica e técnica permaneça fluido, com fácil articulação entre as duas áreas.
- 5) Educação de adultos, 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, talvez especialmente na agricultura, e em maior nível de habilidade devido à melhoria da formação, pode contribuir para o crescimento da renda familiar e nacional, e para mais empregos em geral.
- 6) Descentralização - De acordo os resultados desta pesquisa, 21% da população de Timor-Leste com idade igual ou superior a 17 anos vive em Díli e o Município de

Díli atrai uma grande proporção dos recursos intelectuais e educacionais da nação. Por exemplo, metade de todos aqueles com diplomas universitários vivem em Díli. Ao mesmo tempo, a maioria dos indivíduos permanece intimamente vinculada aos seus municípios de origem, e uma proporção substancial daqueles que vivem longe de casa pretendendo retornar, se a oportunidade surgir. Por isso, o investimento tanto nas instalações educacionais quanto nas oportunidades de trabalho fora da capital será importante, especialmente em relação ao setor agrícola que é crítico para o desenvolvimento do País.

É essencial reforçar o papel do FDCH focando na “filtragem” das necessidades de formação propostas pelas linhas ministeriais/Instituições no sentido de articular a formação proposta com a necessidade real dentro de cada Ministério/Instituição e **estabelecer requisitos exigentes**; Esse “filtragem”, cabe para evitar a formação das mesmas pessoas para frequentar os diversos tipos cursos de formação. O FDCH deve criar base de dados com intuito de supervisionar e avaliar os programas de formação incluindo os participantes que frequentar a formação.

É necessário que o setor público (cada ministério/instituição/município) inclusive o setor privado desenvolva programas de formação para os seus colaboradores que se correlacionem diretamente com as suas próprias prioridades estratégicas. A alocação proporcional de fundos poderá basear-se no estabelecimento de prioridades das categorias formativas e na definição, por parte dos ministérios/instituições, municípios/Raeoa e setor privado, das prioridades dentro de cada categoria formativa, tal como apresentado no

- 1) Resultado do levantamento de dados dos recursos humanos existentes e principais áreas chaves de formação de cada município, e,
- 2) Análise e mapeamento dos recursos humanos do setor público de Timor Leste, 2016.

A decisão deve também ter em conta a base de competências existentes e a urgência/importância da aquisição de determinadas competências, de acordo com o plano de desenvolvimento de recursos humanos submetido ao FDCH por cada ministério.

Este relatório representa o ponto de partida para o desenvolvimento de uma lista de competências prioritárias de nível nacional e Municipais incluindo a RAEOA. O relatório permitiu identificar os recursos humanos existentes e as categorias formativas prioritárias. Poderá desenvolver-se uma outra investigação com base nos resultados e indicações oferecidas por este estudo. Esse estudo seria mais estruturado em termos de abordagem, partiria dos resultados apresentados neste relatório no que refere à identificação das categorias de formação, incluindo a análise das potencialidades dos municípios e os seus programas prioritários relacionados, e teria como objetivo desenvolver um **Plano Estratégico de Desenvolvimento de Recursos Humanos para o nível Nacional e cada Município inclusive Raeoa.**

## 6. Próximos Passos – O Caminho A Ser Seguido

Embora o governo nos últimos anos criou um instituto politécnico e escolas secundárias técnicas profissionais (ESTP) através de conversão de algumas escolas secundárias gerais, o sistema ainda precisa de uma maior agilização, com ganhos evidentes rápidos que poderiam ser atingidos. O melhor compromisso com o setor privado é definitivamente um deles. No entanto, as evidências indicam que, apesar dos esforços do governo para promover as ESTP liderado pela procura, o envolvimento das instituições da ESTP/Politécnica com o setor privado ainda é limitado e fragmentado. O engajamento comercial com a ESTP pode assumir diferentes formas, desde o financiamento básico das operações e/ou fornecimento de equipamentos para a prática até relações mais sofisticadas, incluindo sua participação no desenvolvimento curricular e padrões de habilidades ocupacionais, e seu envolvimento com o Ministério da Educação ou através de um Conselho e os gestores das instituições de ESTP – TVET e Politécnica.

Recomendações prioritárias a serem consideradas em relação à implementação do programa. Haverá uma necessidade de:

- Promover e garantir o desenvolvimento profissional contínuo dos formadores de ESTP – TVET e Politécnica.
  - Assegurar que os formadores (nas escolas ou nos institutos de formação e no local de trabalho) recebam formação apropriada e adequada.
  - Formação (pedagógico e técnico) de acordo com os padrões internacionais, antes de assumir seu papel.
  - Assegurar de que os formadores estejam atualizados sobre as mudanças curriculares e mantenham os seus conhecimentos e compreensão para terem uma experiência prática regular na indústria.
  - Motivar os formadores a participar nas sessões de formação, fornecendo assistência logística e custos de cobertura.
- Construir a capacidade das organizações dentro do sistema para apoiar a reforma da ESTP – TVET e Politécnica.
  - Estabelecer infraestruturas da ESTP – TVET e Politécnica adequadas nas áreas prioritárias.

- Incentivar a indústria a apoiar a ESTP – TVET e Politécnica, fornecendo equipamento (para ser usado em formação) a preços com desconto - e considerar uma ponderação municipal/regional para ajudar a resolver os desequilíbrios nas provisões entre as áreas urbanas e rurais.
- Assegurar que a ESTP - TVET e Politécnica tenham capacidade e autoridade para adaptar seus programas para atender às necessidades do mercado de trabalho, com base em informações sólidas de mercado e aconselhamento dos empregadores.
- Assegurar que as empresas compreendam a necessidade de realizar sessões de acompanhamento com os alunos sobre a formação que receberam.
- Assegurar que o currículo reflita as necessidades das empresas, setores e municípios/regiões.
  - Garantir que o currículo seja atualizado a cada 5 (cinco) anos como mínimo e que pode se adaptar às mudanças das necessidades da indústria.
  - Profissionalizar o desenvolvimento curricular através de comités setoriais envolvendo Governo, indústria e instrutores devidamente remunerados.
  - Assegurar que o currículo e a formação associada sejam desenvolvidos e pilotados, com base nas necessidades e demandas da indústria e nas prioridades da região/municípios em que é providenciada.
  - Relacionar o desenvolvimento do currículo com os padrões ocupacionais nacionais e garantir que toda a formação tenha um valor em termos da sua relevância para as necessidades e requisitos da indústria.
  - Incorporar os conceitos do ambiente profissional e de formação no currículo do ensino médio para desenvolver uma cultura empresarial desde uma idade jovem.
  - Desenvolver mecanismos para ajudar a identificar as necessidades de habilidades em empresas, setoriais e regionais/municipais.
  - Desenvolver ferramentas de diagnóstico para apoiar a análise das necessidades de emprego e habilidades a nível sectorial e regional/municipal.
  - Desenvolver ferramentas de diagnóstico para ajudar as empresas individuais a identificar as habilidades que precisam para garantir que elas permaneçam competitivas e, o que pode suportar uma análise mais ampla a nível setorial ou municipal/regional.



- Garantir que o apoio do financiamento de desenvolvimento e a entrega de programas da ESTP – TVET e Politécnica.
  - Rever o sistema de financiamento levando em consideração os resultados das pesquisas de satisfação.
  - Criar um novo quadro de financiamento com um fundo co-gerenciado (administração, profissionais).
  - Desenvolver estratégias para promover os benefícios da ESTP-TVET e do Politécnico e incentivar a participação.
    - Desenvolver uma estratégia de comunicação eficaz que atenda a todas as partes interessadas relevantes (formadores, Institutos Politécnicos, escolas, empregadores, governo, estudantes/formandos e seus pais), a fim de aumentar a consciencialização, melhorar a perceção pública da importância e valor da ESTP – TVET e do Politécnico, promover programas da ESTP - TVET e do Politécnico e encorajar a participação ativa em seu desenvolvimento e entrega.
  - Desenvolver informações e orientações de carreiras de alta qualidade para cada setor, que podem ser disponibilizadas através de sites do setor, escolas ESTP, institutos politécnicos e centros de TVET, para incluir informações sobre:
    - Emprego e requisitos de habilidades.
    - Qualificações relevantes e rotas de progressão.
    - Centros de formação em cada região/Município.
    - Disponibilidade de estágios.
    - Estudos de caso e histórias de sucesso.
    - Criar um centro de informação para orientar e ajudar os profissionais a compreender as várias ferramentas e o financiamento da formação.
    - Rever e racionalizar os mapas das instituições profissionalizantes pós secundários e as ESTP.
    - Desenvolver medidas de incentivo e aumentar a conscientização dos investidores no interior do País.
- Incentivar parcerias e colaboração entre agências e organizações chave
  - Criar um fórum que reúna todos os principais interessados no setor de ESTP - TVET, que podem promover discussões e facilitar o desenvolvimento.

- Incentivar e apoiar a participação ativa dos empregadores no processo de formação e no desenvolvimento de programas de formação profissional, trabalhando com os Institutos Politécnicos, ESTP e Centros de TVET.
  - Assegurar que o sistema seja suficientemente flexível para permitir que os Centros interajam de forma eficaz e inovadora com as empresas.
  - Promover o sucesso dos mecanismos comuns existentes e do diálogo social e usá-los para fornecer uma base para a expansão em diferentes setores.
  - Criar um diretório de empresas setoriais incorporadas no acordo coletivo.
- **Fornecer informações**
    - O governo deve fornecer informações intensas, mesmo que as empresas desejassem se envolver com as instituições Politécnicas, ESTP e Centros de TVET, atualmente não há mecanismos para que eles encontrem informações claras, de fácil acesso e atualizadas sobre os centros que atuam na proximidade ou na área de interesse, que tipo e nível de cursos que eles fornecem, a qualidade dos formadores e o impacto de formação teve em termos de emprego e qualidade do emprego dos graduados. Além disso, a complexidade do sistema torna extremamente difícil para as empresas identificar a pessoa certa no nível certo para se envolver com potenciais parcerias. Existe uma necessidade de estabelecer um "balcão único", onde as empresas podem ter acesso a todas essas informações relevantes e onde as partes interessadas podem ser orientadas através dos procedimentos burocráticos.
    - O Governo precisa implementar regulamentos que garantam a representação do empregador / indústria nos conselhos consultivos dos Institutos Politécnicos, ESTP e Centros de TVET e envolvimento no desenvolvimento de padrões e currículo ocupacional.
  - **Fornecer Incentivos**
    - Um estudo realizado pelo Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC) da Universidade Nacional de Timor Lorosae (UNTL) em 2012 nas empresas privadas de Timor Leste descobriu que a maioria das empresas expressam as opiniões de que os recém-licenciados não possuem o nível de habilidades

técnicas para combinar os requisitos do trabalho nem as habilidades suaves “*the soft skills*” (habilidades de empregabilidade “*employability skills*”) necessárias para integrar com sucesso no seu local de trabalho. Consequentemente, muitas empresas optaram por estabelecer suas próprias unidades de formação, mas uma preocupação comum entre elas é o fato de que uma vez que os trabalhadores são treinados, muitas vezes deixam/abandonam para buscar melhores oportunidades de trabalho. Isso levou o setor privado a ser cauteloso se não relutante em investir na formação.

- Precisa de legislação para a contratação de graduados para as empresas principalmente quando essas empresas/organizações investiram um financiamento considerável na formação do pós-graduado.

#### ▪ **Aumentar a Capacidade**

- A queixa mais comum entre as escolas, os centros e instituições profissionalizantes envolve a qualidade dos formadores. Uma grande proporção de formadores técnicos não são qualificados pela indústria ou até os padrões de ensino profissional/vocacional, e um grande número deles não recebeu formação avançada para atualizar seus conhecimentos e habilidades, particularmente no desenvolvimento de linhas de produção modernas para empresas/fábricas. A baixa qualidade dos formadores representa uma séria restrição em termos de capacidade de estabelecer parcerias proativas e criativas com o setor privado. É importante ter regulamentos centrais do Governo que estipulem uma atualização prática nas empresas ou na indústria para professores de instituições profissionalizantes.
- É necessário repensar radicalmente sobre os critérios de seleção e recrutamento de professores dos Institutos Politécnicos, ESTP e Centros de TVET. Atualmente, o critério primário exige que um professor de ESTP seja qualificado para um nível de Bacharelato. A falta desta política é que um graduado de uma instituição com um diploma de bacharelato, raramente terá tido algum tipo de formação no setor de trabalho de habilidades práticas e, portanto, estaria em uma grande desvantagem se eles são esperados para ensinar/transferir a habilidades práticas necessárias na indústria.

- Os países que possuem sistemas de ESTP bem sucedidos em conjunto têm uma qualidade em comum - Os professores/instrutores selecionados são direcionados diretamente da indústria e geralmente possuem uma exigência mínima de entre 5 a 10 anos de experiência prática na indústria.
- Outra questão de qualidade é em relação à remuneração dos professores: estabelecer um "quadro" de professores experientes leais, motivados e experientes, o nível salarial oferecido aos professores deve ser equitativo ao que eles poderiam esperar na indústria, e deve haver reconhecimento legislado estipulando que os professores de ESTP-TVET e Politécnico que obtiveram a formação pedagógica necessária em "como ensinar" são então reconhecidos como de igualdade social aos professores do ensino primário e secundário.

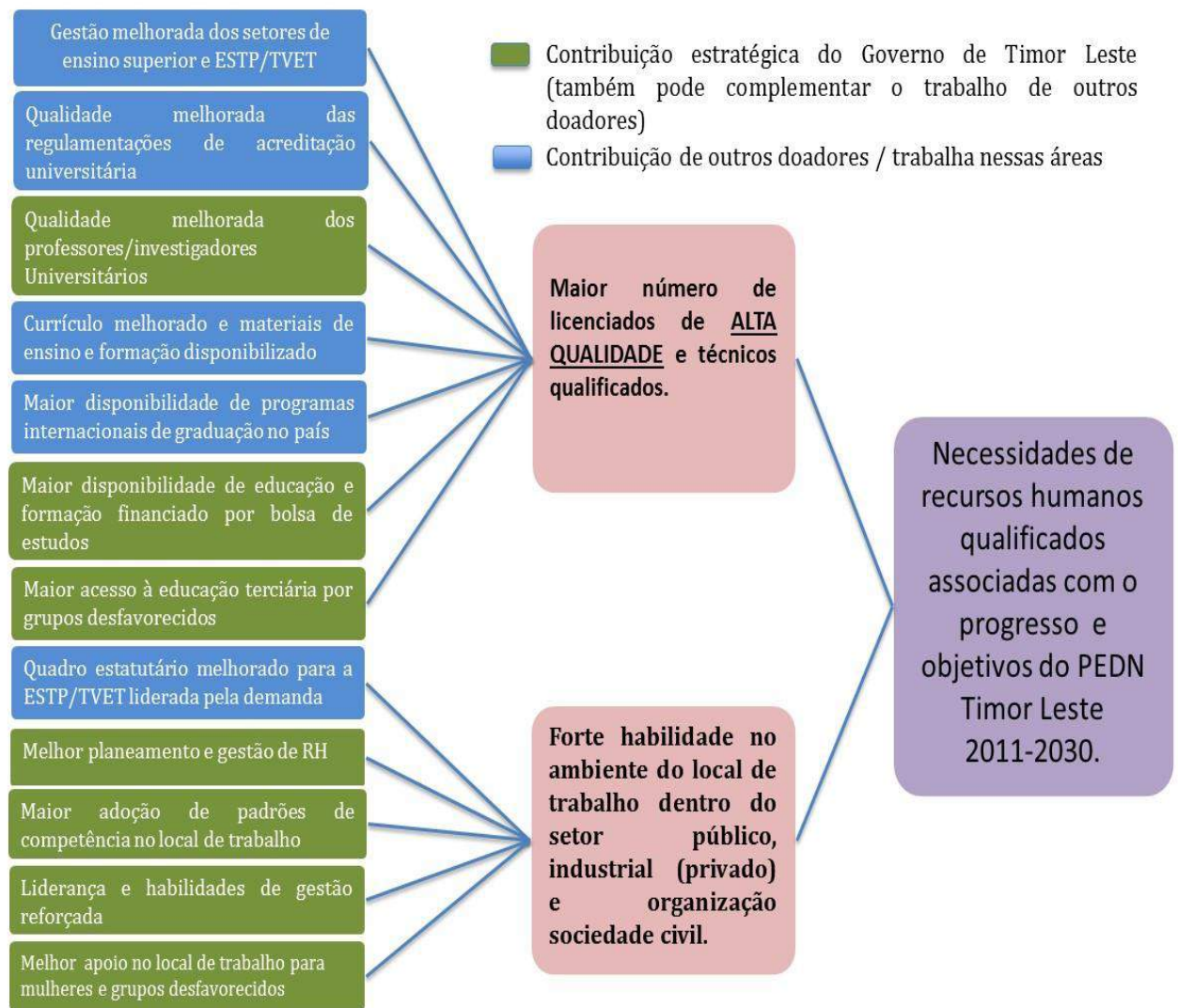
### **Proposta a ser seguida**

O objetivo do desenvolvimento de recursos humanos (DRH) de Timor Leste é melhorar a qualidade dos recursos humanos para atender às necessidades de desenvolvimento socioeconômico associadas ao progresso de Timor Leste através da criação de indústrias estratégicas, desenvolvimento das infraestruturas existentes, reforçar os recursos humanos e melhoria do acesso aos mercados e por fim erradicar a pobreza, criar um sector privado forte e alcançar uma economia diversificada que não é dependente de petróleo e gás, conforme estabelecido no Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional 2011-2030.

A gestão estratégica da formação é um processo integrado que articula, de forma dinâmica, a identificação de necessidades de formação a ser atingidos no curto, médio e longo prazo. Assim, o governo deve reconhecer dois resultados intermediários que são necessários para alcançar esse objetivo:

- Maior número de licenciados de **alta qualidade** e técnicos qualificados.
- Forte ambiente propício (favorável) ao local de trabalho para a utilização de habilidades nos setores público e industrial (setores não público).

A figura a seguir descreve de forma resumida as áreas específicas de Desenvolvimento de Recursos Humanos que contribuiriam para esses resultados. Identifica as áreas que receberão apoio do governo.



Ciente de que os Recursos Humanos constituem a *espinha dorsal* de todos os sistemas de desenvolvimento de Timor Leste, o governo tem investido na capacitação de recursos humanos como a primeira linha de prioridade e que se perspectiva atingir em grande escala através da educação, capacitação e formação contínua. Para garantir o maior impacto deste investimento de forma eficiente e eficaz, foi criado um esquema de desenvolvimento de recursos humanos de Timor Leste a ser seguida. Isso orientará a forma como escolhemos investir nossos recursos para que possamos obter o maior retorno em linha com o interesse nacional de Timor Leste. No fim, os timorenses terão acesso e uso de conhecimentos técnicos e profissionais de alto nível, habilidades e competências para contribuir para a sustentabilidade económica e desenvolvimento inclusivo do País.

O esquema da Estratégia de desenvolvimento de recursos humanos de Timor Leste é a seguinte:

- Se os indivíduos Timorenses e os seus locais de trabalho recebem apoio direcionada para a aprendizagem (por exemplo, educação terciária, desenvolvimento profissional, liderança de nível superior, conhecimento e habilidades técnicas e de gestão), eles adquirirão novas capacidades e, se em um ambiente propício, utilizarem-no para contribuir melhorar a qualidade e a produtividade das políticas e das atividades de prestação de serviços em seus locais de trabalho e setor; e
- Se este processo de aquisição e utilização de novos conhecimentos e habilidades for focado e ligado aos pontos fortes de Timor Leste e às áreas prioritárias apoiadas pelo Governo, os efeitos cumulativos das melhorias contínuas dos níveis individuais, organizacionais e sectoriais levará a resultados de desenvolvimento mensuráveis para a área central de trabalho. A médio e longo prazo, tais efeitos contribuirão para o fortalecimento de áreas relevantes do desenvolvimento de Timor Leste.
- Se a assistência de aprendizagem ou formação for feita no estrangeiro, por estrangeiros no País ou através de parcerias organizacionais de Timor Leste - Estrangeiros, a relação entre os dois países será fortalecida e promoverá oportunidades de aprendizagem a longo prazo e vínculos sustentáveis entre indivíduos e organizações.

Para realizar e atingir os resultados finais, propõem-se os seguintes três desfechos intermediários inter-relacionados:

- 1) Aumento do número de licenciados de **alta qualidade** e profissionais qualificados e técnicos em áreas prioritárias selecionadas.
- 2) Fortalecer habilidades em áreas prioritárias selecionadas e melhorar o ambiente no local de trabalho.
- 3) O governo de Timor Leste e Países Parceiros Internacionais têm ligações mais fortes e sustentáveis em setores selecionados.

## 7. Referencias Bibliográficas

ABS 2016, '6227.0 - Education and Work, Australia, May 2016', Australian Bureau of Statistics, Canberra, at <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/6227.0>

ACIAR 2016, 'Seeds of Life 3', Australian Centre for International Agricultural Research and Timor-Leste Ministry of Agriculture and Fisheries, Canberra and Dili, at <http://aciarc.gov.au/project/cim/2009/049>

BPS 2014, 'Labour Force Situation in Indonesia: August 2014', Badan Pusat Statistik, Jakarta, at <https://www.indonesia-investments.com/upload/documenten/statistics-indonesia-unemployment-august-2014-indonesia-investments.pdf>

Democratic Republic of Timor-Leste 2011, 'Timor-Leste Strategic Development Plan, 2011-2030', Version Submitted to the National Parliament, Dili, at <http://timor-leste.gov.tl/wp-content/uploads/2011/07/Timor-Leste-Strategic-Plan-2011-20301.pdf>

DNPP 2014, 'Agriculture Sector Development: Medium Term Operation Plan', National Directorate of Policy and Planning, Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili, at [http://www.gafspfund.org/sites/gafspfund.org/files/Documents/6c.%20Timor-Leste\\_Ministry%20of%20Agriculture%20and%20Fisheries%20Medium%20Term%20Operation%20Plan%20%28full%29.pdf](http://www.gafspfund.org/sites/gafspfund.org/files/Documents/6c.%20Timor-Leste_Ministry%20of%20Agriculture%20and%20Fisheries%20Medium%20Term%20Operation%20Plan%20%28full%29.pdf)

FAO 2015, 'Conclusions: Fostering innovation in family farming', in Food and Agricultural Organization, The State of Food and Agriculture 2014: Innovation in Family Farming, pp. 89-94, at <http://www.fao.org/publications/sofa/2014/en/>

Hill, H. 2017, 'Skills for All as Timor-Leste's initial response to SDG 4', NORRAG News, Network for International Policies and Cooperation in Education and Training, Geneva, at <https://www.scribd.com/document/353163209/Skills-for-all-as-Timor-Leste-s-initial-response-to-SDGs-4>

IFAD 2016, Rural Development Report 2016: Fostering Inclusive Rural Transformation, International Fund for Agricultural Development, Rome, at <https://www.ifad.org/pub/rdr>

Lemos, E. 2016, 'Permaculture/agroecology system in Timor-Leste National School Curriculum for Basic Education', Food and Agriculture Organization, at <http://www.fao.org/family-farming/detail/en/c/425624>

Ministry of Education 2011, 'National Education Strategic Plan 2011-2030', Democratic Republic of Timor-Leste, Dili, at <http://www.moe.gov.tl/pdf/NESP2011-2030.pdf>

Philippine Statistics Authority 2017, 'Annual Labor and Employment Estimates for 2016', Manila, at <https://psa.gov.ph/content/2016-annual-lfs-estimates-tables>

Spielman, D.J., Malik, S.J., Dorosh, P. and Ahmad, N. 2017, 'Agriculture and the Rural Economy in Pakistan: Issues, Outlooks and Policy Priorities – Synopsis', International Food Policy Research Institute, Washington DC, at <http://ebrary.ifpri.org/cdm/ref/collection/p15738coll2/id/131044>

Statistics Timor-Leste 2010, 'Timor-Leste Labour Force Survey 2010', General Directorate of Statistics, Democratic Republic of Timor-Leste, Dili, [http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2013/12/Timor-Leste\\_20-Labour\\_20Force\\_20Survey\\_20Report\\_20-\\_202010.pdf](http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2013/12/Timor-Leste_20-Labour_20Force_20Survey_20Report_20-_202010.pdf)

Statistics Timor-Leste 2013, 'Timor-Leste Labour Force Survey 2013', General Directorate of Statistics, Democratic Republic of Timor-Leste, Dili, at [http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2015/04/LFS\\_2013\\_ENGLISH\\_VERSION.pdf](http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2015/04/LFS_2013_ENGLISH_VERSION.pdf)

Statistics Timor-Leste 2016a, 'Business Activity Survey of Timor-Leste 2015', General Directorate of Statistics, Democratic Republic of Timor-Leste, Dili, at <http://www.statistics.gov.tl/wp-content/uploads/2017/02/Bussines-Activity-Survey-2015-.pdf>

Statistics Timor-Leste 2016b, 'Census Population and Housing 2015', General Directorate of Statistics, Democratic Republic of Timor-Leste, Dili, at <http://www.statistics.gov.tl/>

UNEVOC 2012, 'The New TVET Training System in Timor-Leste', UNESCO and International Center for Technical and Vocational Education and Training, Bonn, at [http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/docs/TVET\\_in\\_Timor\\_Leste\\_01052012.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/docs/TVET_in_Timor_Leste_01052012.pdf)

United Nations Population Division 2015, 'World Population Prospects 2015', at <http://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population>.