



**ESTRATÉGIA NACIONAL DE
EMPREGO 2017 – 2030**



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
VI GOVERNO CONSTITUCIONAL

ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO 2017 – 2030

**O EMPREGO PRODUTIVO DEVE SER O PRINCIPAL MEIO
DE CONSTRUÇÃO DO PAÍS E CRIAÇÃO DE RIQUEZA**

Junho de 2017



ÍNDISE

I.	Introdução: A Dimensão do Emprego na Visão do Desenvolvimento	I-5
II.	Análises de Base da Estratégia Nacional de Emprego	I-7
	1. O Potencial de Recursos Económicos de Timor-Leste e a Importância do Emprego	I-7
	2. O Desafio do Emprego: Realizações, Oportunidades e Constrangimentos	I-8
III.	Estratégia Nacional de Emprego 2017 – 2030: Abordar o Desafio do Emprego	I-15
	A. Pilar 1: Aumentar a Procura do Mercado de Trabalho	I-16
	B. Pilar 2: Melhorar a Oferta do Mercado de Trabalho	I-21
	C. Pilar 3: Continuar a Fortalecer as Instituições do Mercado de Trabalho	I-26
IV.	Implementação e Monitorização	I-33
V.	Estrutura de Coordenação	I-39
	Anexos	I-42
	Anexo A: Resumo Sobre as Estimativas das Metas Quinquenais do Programa da Ene	I-43
	Anexo B: Metodologia de Implementação	I-44
	Anexo C: Estrutura do Secretariado da Ene	I-48

ACRÓNIMOS

AND	Agência de Desenvolvimento Nacional
ASEAN	Associação das Nações do Sudeste Asiático
CCI-TL	Câmara de Comércio e Indústria de Timor-Leste
CEOP	Centros de Emprego e Orientação Profissional
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CNA	Comissão Nacional de Aprovisionamento
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DNAFOP	Direcção Nacional de Formação Profissional
DNE	Direcção Nacional de Emprego
ENE	Estratégia Nacional de Emprego
GIZ	Agência Alemã para a Cooperação Internacional
GRFE	Guia de Reforma e Fomento Económico
GTL	Governo de Timor-Leste
IADE	Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial
INDIMO	Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra
IFT	Inquérito à Força de Trabalho
MBRL	Métodos com Base em Recursos Locais
MCIA	Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente
ME	Ministério da Educação
MECAE	Ministro de Estado, Coordenador dos Assuntos Económicos
MF	Ministério das Finanças
MPME	Micro, Pequenas e Médias Empresas
MSS	Ministério da Solidariedade Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAA	Plano de Ação Annual
PAE	Políticas Ativas de Emprego
PED	Plano Estratégico de Desenvolvimento
PEE	Programa de Emprego no Exterior
PIB	Produto Interno Bruto
SEM	Secretária de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher
SEPFOPE	Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego
SIMT	Sistema de Informação do Mercado de Trabalho
TVET	Educação e Formação Técnica e Profissional
UPMA	Unidade de Planeamento, Monitorização e Avaliação

I. INTRODUÇÃO: A DIMENSÃO DO EMPREGO NA VISÃO DO DESENVOLVIMENTO

O Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 – 2030 (PED) expressa a visão do Povo Timorense¹ de construir um país próspero e pacífico. *Em 2030, TimorLeste fará parte do grupo de países de rendimento médio-alto, a pobreza extrema estará erradicada e estará estabelecida uma economia não petrolífera sustentável e diversificada, [...] baseada na agricultura, turismo e indústria petrolífera, com um setor privado próspero e novas oportunidades para todo o nosso povo. [...] As pessoas serão letradas, qualificadas, saudáveis e viverão uma vida longa e produtiva. Elas participarão activamente no desenvolvimento económico, social e político, promovendo a igualdade social e a unidade nacional.*²

O PED reconhece, especificamente, a importância do emprego formal para alcançar o crescimento económico inclusivo e a construção do país: *“O crescimento económico deve resultar da capacidade aprimorada do povo timorense em se envolver em atividades produtivas, ao invés da existência fortuita de recursos naturais. Neste sentido, o emprego produtivo deve ser o principal meio de construção do país e criação de riqueza”*. O emprego produtivo é a base para melhorar a qualidade de vida do agregado familiar e a prosperidade do país em geral, onde a participação equitativa de homens e mulheres será a única maneira de alcançar o crescimento económico inclusivo e o desenvolvimento social.

O desenvolvimento de Timor-Leste num país de rendimento médio próspero, com uma economia moderna e diversificada, implica uma transformação fundamental e uma abordagem consistente em todos os três pilares do PED: (i) capital social, (ii) desenvolvimento de infra-estruturas e (iii) desenvolvimento económico. A coerência entre as várias áreas de política será a chave para maximizar o impacto, a nível do emprego, dos esforços do país rumo ao desenvolvimento e crescimento. No entanto, nem todo o tipo de emprego tem o mesmo valor e, para alcançar o desenvolvimento inclusivo, o emprego deve ser produtivo, seguro e digno. Além disso, condições e horas decentes de trabalho, em ambiente seguro e saudável, proteção contra a exploração e discriminação, salários justos e uma remuneração adequada, bem como a proteção social básica e o diálogo social, são todos elementos necessários de um trabalho decente.

1 Povo Timorense refere-se a homens, mulheres, jovens, população vulnerável e pessoas com deficiência.

2 Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste 2011-2030 (PED).

Timor-Leste precisa enfrentar vários desafios para que possa proporcionar oportunidades de emprego necessárias à realização do crescimento inclusivo. Portanto, a Estratégia Nacional de Emprego 2017 – 2030 (ENE) centra-se na necessidade de criar novos postos de trabalho para reduzir o desemprego e disponibilizar oportunidades de emprego à grande população jovem que estará a entrar no mercado de trabalho nos próximos anos; aumentar empregos formais e abordar a produtividade atual. A produtividade do elevado número de trabalhadores de baixo rendimento terá de ser aumentada significativamente, a fim de lhes permitir aumentar rendimentos e sair da pobreza, através do aumento da produtividade nos seus postos de trabalho atuais ou pela mudança para trabalhos mais produtivos.

A ENE não é um plano de desenvolvimento nacional, nem uma política industrial, ou uma política sectorial, ou ainda um plano de acção. A ENE é formulada para atender a um conjunto de propósitos acima descritos e orientar planos de ação. Uma estratégia define um sentido amplo de ações sendo, por isso, diferente de um plano de acção, que orienta atores com tarefas específicas, prazos e produção de resultados.

II. ANÁLISES DE BASE DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO

1. O POTENCIAL DE RECURSOS ECONÓMICOS DE TIMOR-LESTE E A IMPORTÂNCIA DO EMPREGO

Timor-Leste tem uma ampla base de recursos humanos e naturais potenciais. Tem uma população jovem que está ansiosa em aproveitar ao máximo as oportunidades geradas pela independência. Entre 2010 e 2013, Timor-Leste criou 50.643 novos postos de trabalho, mas apenas 8.323 empregos formais, tendo em conta que 42.320 foram empregos no sector informal³. A economia do país não está a criar empregos suficientes no setor formal para absorver a população ativa atual. Prevê-se que a população ativa de Timor-Leste venha a aumentar de 696.300 em 2013 para 913.800 em 2023⁴.

O desafio para Timor-Leste é criar um número significativo de novos postos de trabalho para absorver a) o grande número de pessoas que estão atualmente fora da força de trabalho (formalizar o emprego) e b) o número adicional de 200.000 pessoas que irão integrar a população economicamente ativa nos próximos dez anos (criar novos postos de trabalho).

A criação de um número maior de empregos no setor formal não acontecerá automaticamente. O Governo de Timor-Leste deve adotar políticas, legislação, programas e realizar actividades que possam maximizar o impacto do crescimento económico a nível do emprego, sendo direcionados tanto aos homens como às mulheres. A maximização do emprego exigirá que o Governo, a sociedade civil, os sindicatos e o setor privado trabalhem em conjunto.

Um grande número de micro e pequenas empresas operam no sector informal e não é fácil a sua legalização ou formalização. A legislação sobre as sociedades comerciais exige obrigações para a formalização de empresas. Trata-se de um abordado no âmbito da nova Lei das Sociedades Comerciais, que visa facilitar a criação de sociedades comerciais para micro e pequenos empresários através, nomeadamente, das seguintes principais alterações:

3 Inquérito à Força de Trabalho de Timor-Leste, 2010 e 2013. Principais tendências com base em dados harmonizados. Relatório da OIT não publicado.

4 Projeções com base no Inquérito à Força de Trabalho de 2010 e 2013.

- Para todas as empresas: (i) É permitida a liquidação imediata de uma empresa, sem incorrer responsabilidades; e (ii) A participação em Assembleia Geral é permitida através de meios de comunicação à distância.
- Para sociedades anónimas: (i) Deixou de haver capital social mínimo e o valor das ações é reduzido a US \$1.00 dólar ou seus respetivos múltiplos; (ii) É permitido haver um único administrador; (iii) A existência do Conselho Fiscal só é necessária quando a sociedade atinge determinado valor em sua atividade e é permitida a nomeação de um auditor externo; e (iv) É introduzido um sistema de unificação de quotas.

2. O DESAFIO DO EMPREGO: REALIZAÇÕES, OPORTUNIDADES E CONSTRANGIMENTOS

O Inquérito à Força de Trabalho (IFT) de 2013 indica que a população economicamente ativa, com idade compreendida entre 15 e 64, era 696.200, isto é, cerca de 60% da população de Timor-Leste. Destes, menos de 31% participaram na força trabalho⁵. Dos que participaram na força de trabalho, menos de 25% tinham emprego formal e os restantes tinham

emprego informal ou eram trabalhadores independentes. É importante referir que 34.300 dos 79.000 empregados remunerados (quase 50%) foram considerados empregados informais, sem gozar de remuneração por doença ou férias anuais, nos termos definidos na Lei. Isto sugere claramente que a cobertura e a aplicação da Lei Laboral continua a ser limitada e fraca. Por outro lado, cerca de 151.000 timorenses estavam envolvidos na agricultura de subsistência e não foram considerados como fazendo parte da força laboral⁶. Os indicadores incluídos no Quadro 1 apresentam grandes desigualdades quando desagregados por sexo, área rural-urbana, jovens e pessoas com deficiência.⁷

Estima-se um crescimento de quase 18% da população economicamente ativa entre 2013 e 2018, passando de 630.000 para 742.000, e espera-se que em 2030 a população economicamente ativa atinja 914.000 (Figura 1). Além disso, em 2023 aproximadamente 37% da população economicamente ativa será composta por homens e mulheres jovens, com idade inferior a 25 anos, enquanto que 60% terão menos de 35 anos.⁸

Quadro 1: Dados do IFT 2013

População Economic. Ativa	60%
Força de Trabalho	31%
Emprego Informal	72%
Desemprego	11%
Desemprego Juvenil	21.9%

5 Com base na definição mais restrita da força de trabalho que exclui os agricultores de subsistência.

6 De acordo com as novas normas internacionais adoptadas em 2013, que exclui os agricultores de subsistência.

7 Queira referir-se ao Inquérito à Força de Trabalho (IFT) de 2013 para aceder a indicadores desagregados: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documentos/publicação/wcms_417168.pdf

8 Projeções com base no Inquérito à Força de Trabalho de 2010 e 2013.

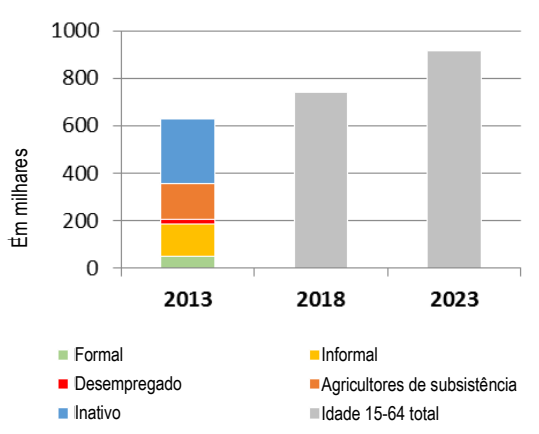


Figura 1: População com idade ativa em 2013 e projeções de população com idade ativa em 2018 e 2023. IFT de 2013

Transformar a economia é um processo a longo prazo. Evidências têm demonstrado a existência de muitos desafios no processo. Os fracos níveis de formação académica e os desafios ainda existentes em matéria da melhoria de competências técnicas e profissionais da força de trabalho em Timor-Leste, são alguns dos principais constrangimentos ao desenvolvimento de recursos humanos e, portanto, da transformação da economia e facilitação do crescimento inclusivo.

O mercado de trabalho timorense tem verificado um desenvolvimento dinâmico e misto nos últimos anos, evidenciando uma transição da agricultura de subsistência para uma agricultura mais orientada para o mercado, e da agricultura em geral para atividades económicas não agrícolas: o número de pessoas envolvidas na agricultura de subsistência diminuiu de 206.300 para 178.900 entre os anos 2010 e 2013, enquanto o número de agricultores que produzem principalmente para o mercado aumentou de 36.500 para 48.600⁹. O efeito combinado foi uma queda de 6% na força total de trabalho¹⁰ agrícola, enquanto o emprego nos sectores não-agrícolas aumentou em 37%, de 102.600 para 141.200. O emprego no comércio aumentou 60% e foi responsável por 43% do crescimento total do emprego não-agrícola. Outros sectores de crescimento resultaram dos transportes e comunicações (55%) e outros serviços, principalmente públicos (43%).

No entanto, a pequena economia formal não pôde criar empregos suficientes para corresponder ao crescimento rápido da força de trabalho. Enquanto o emprego total teve um aumento de 51.600 entre 2010 e 2013, o emprego formal caiu de 32% para 28% do

9 Todos dados são baseados no Inquérito à Força de Trabalho de 2010 e 2013, tendo os de 2010 sido recalculados segundo as definições usadas em 2013 no IFT. Inquérito à Força de Trabalho de Timor-Leste, 2010 e 2013. *Tendências principais com base em dados harmonizados*. Relatório da OIT não publicado.

10 Incluindo os envolvidos na agricultura de subsistência.

emprego total¹¹. A informalidade é, em grande parte, uma consequência do predomínio de agricultores e outros trabalhadores por conta própria na força de trabalho.

Como parte do processo de elaboração da ENE de 2011, foi realizada uma análise das restrições ao crescimento do emprego, que ainda hoje continua a ser válida e relevante. Essas restrições podem ser classificadas do lado da procura e do lado da oferta de emprego.

Os constrangimentos do lado da procura incluem:

- O crescimento económico tem sido gerado pelo setor do petróleo que, entretanto, não cria emprego significativo.
- A economia não-petrolífera é impulsionada por despesas públicas, que contribuem para uma estrutura de alto custo na economia. Em termos reais a agricultura e os setores da indústria transformadora demonstram crescimento limitado (Figura 2).

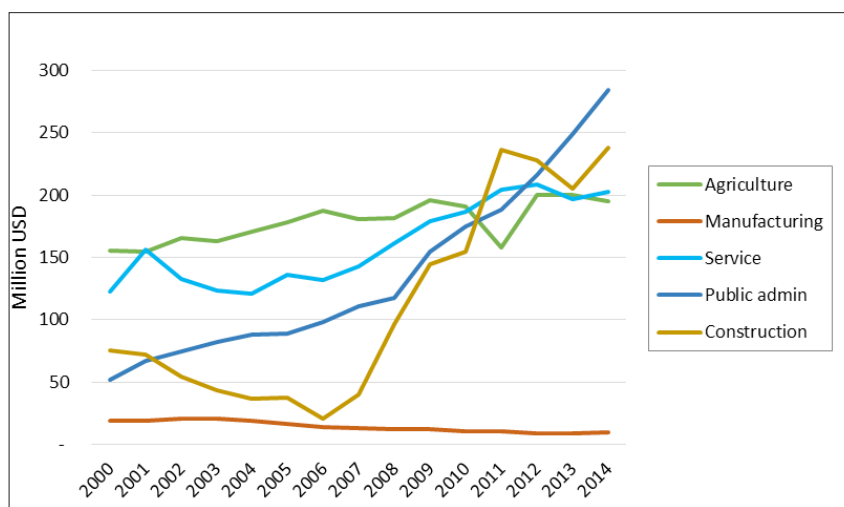


Figura 2: Valor-agregado pela indústria na economia não-petrolífera

- O crescimento do setor produtivo é restringido pela falta títulos de propriedade de terra, o que limita o mercado fundiário.
- Baixa produtividade laboral decorrente de baixos níveis de formação académica geral e experiência profissional limitada.
- A competitividade laboral é baixa (altos salários e baixa produtividade em relação a países concorrentes em matéria de investimentos), o custo do trabalho agrícola é estimado em US \$5 dólares/dia, sendo o dobro da taxa no vizinho Timor Ocidental.

11 Excluindo os envolvidos na agricultura de subsistência.

- Baixa produtividade empresarial, resultante da fraca coordenação entre empresas e da falta de empresas fornecedoras de produtos e serviços de apoio a negócios empresariais.
- Fraco cumprimento de contratos e incerteza em relação a um regime laboral ainda pouco desenvolvido.
- Concentração da atividade económica na capital e um mercado doméstico de pequena dimensão.

Em relação ao lado da oferta, a análise identificou, como constrangimentos significativos, carências de competências e desfasamentos, bem como uma fraca qualidade e acesso à formação académica geral. A fraca coordenação entre a educação, os institutos de formação profissional e os representantes da comunidade empresarial foi também identificada como sendo um problema. Verificou-se que a intermediação do mercado de trabalho era pouco desenvolvida e, como consequência, os empregadores normalmente dependem de redes informais para recrutamentos e os que procuram emprego têm dificuldades em aceder a informações sobre vagas.

MULHERES E JOVENS

Os desafios que os jovens e as mulheres enfrentam no acesso ao emprego produtivo e trabalho decente exigem particular atenção.

De acordo com o IFT 2013, menos de 22% de mulheres com idades entre 15 e 64 anos integravam a força de trabalho, contra 39,7% de homens (Figura 2). Existe ainda uma maior disparidade de género no emprego formal, onde 56% dos homens são formalmente

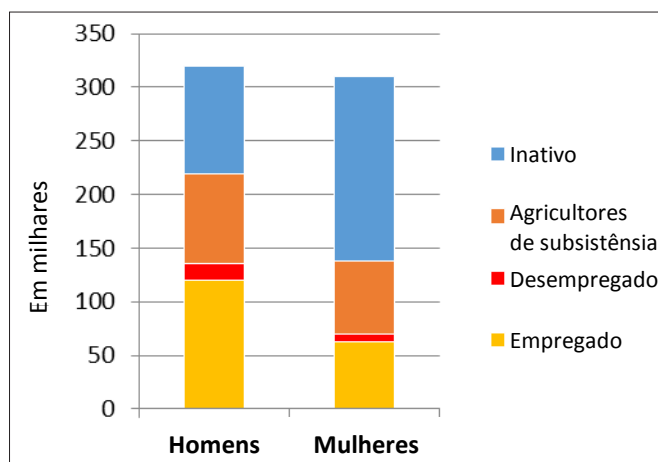


Figura 3: Situação da força de trabalho de homens e mulheres com idades entre 15 e 64 anos. (IFT, 2013).

Quadro 2: Desigualdade de Género		
	Homens	Mulheres
Participação na força laboral	40%	21%
Salário e emprego remunerado	49%	28%
Emprego vulnerável	47% (62% rural)	69% (83% rural)
Cobertura de Segurança social	35%	24%
Salário médio mensal	\$553	\$461

emprega-dos e apenas 27% das mulheres (Quadro 2). Esses níveis de participação de mulheres estão muito abaixo dos níveis nos países da ASEAN. De acordo com o IFT 2013, as principais razões da não participação das mulheres na força de trabalho são os deveres familiares (50%, enquanto apenas 32% dos homens não participam na força de trabalho por igual motivo) seguido por estar na escola ou formação (24%) e aposentação ou muito velho para trabalhar (14%).

As mulheres também tendem a se encontrar no extremo inferior do mercado de trabalho, sendo mais representadas no emprego informal, na agricultura e como trabalhadoras por conta própria. O IFT 2013 também revelou que a média de salários das mulheres é inferior à dos homens em quase todas as profissões.

A participação da juventude na força de trabalho é fraca, com apenas 17% de homens jovens e 11% de mulheres jovens. O desemprego juvenil em 2013 foi duas vezes mais elevado do que no conjunto da população económica-mente activa. Cerca de 25% dos jovens timorenses não estiveram nem na educação nem no emprego. Quase 70% de jovens empregados trabalhavam na agricultura, enquanto menos de 20% eram empregados remunerados. Um adicional de 15% de jovens estavam envolvidos em agricultura de subsistência. Em geral, os jovens acham muito difícil conseguir trabalho e entre aqueles que o fazem a grande maioria acaba em emprego informal, mais comumente na agricultura de pouca produtividade.

Apesar de melhorias significativas decorridas no sistema educativo nos últimos anos, os níveis de formação académica entre os jovens ainda são bastante baixos, particularmente nas zonas rurais. 58% de jovens não completou o Ensino Secundário, de acordo com o IFT 2013.

A necessidade de uma atenção especial aos jovens é ainda mais realçada pelo facto de a população jovem crescer muito mais rapidamente nos próximos anos: a população jovem deverá aumentar de 200.000 em 2013 para 258.000 em 2018 e 342.000 em 2023; isto significa um aumento de 70% em apenas dez anos (Figura 3). Esse segmento da população

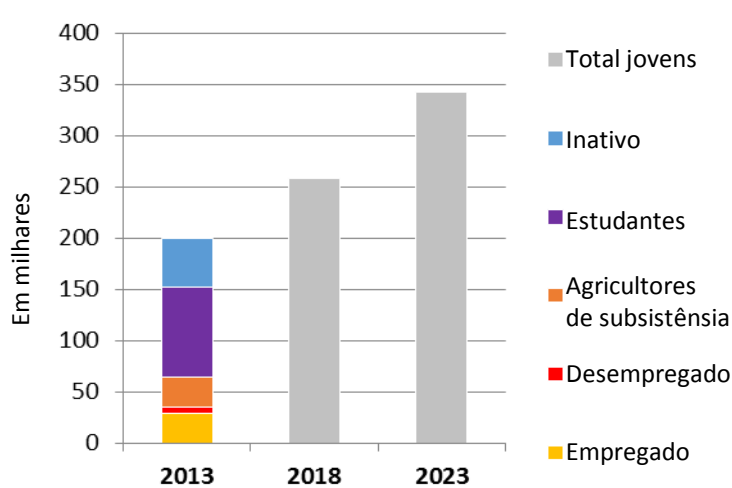


Figura 3: Juventude (15-24) por situação de trabalho e estimativas da população jovem em 2018 e 2023. (IFT, 2013)

economicamente ativa pode aumentar de 32% para 35% em 2013 e 37% em 2018 e 2023, respectivamente.

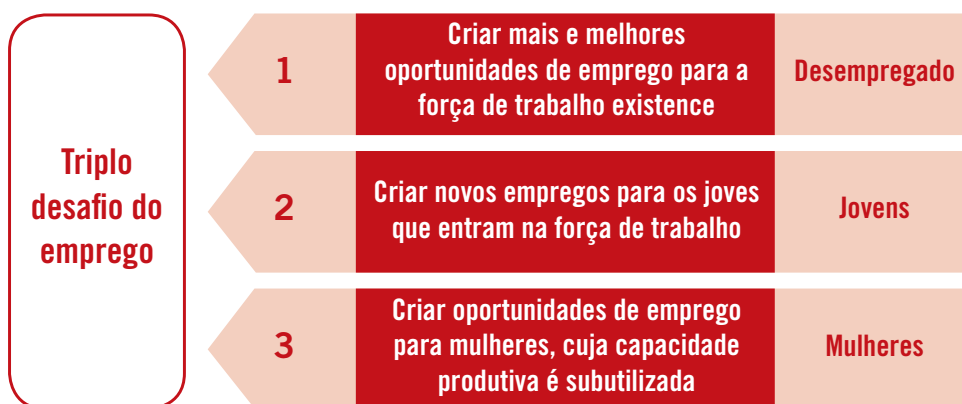
Há várias razões que explicam as dificuldades dos jovens no acesso ao emprego, particularmente ao emprego formal e remunerado, tais como a falta de experiência de trabalho, o registo de emprego e a falta de informação sobre o mercado de trabalho (contactos e experiência na procura de emprego). Os inquéritos empresariais mais recentes revelam que os empregadores muitas vezes preferem não contratar jovens por considerar que os mesmos não estão adequadamente preparados para a vida laboral devido à falta de competências em trabalhos pesados e ligeiros. As expectativas de trabalho

irrealistas também podem ser parte do problema: uma preferência por emprego no setor público pode resultar na hesitação em relação à ocupação de empregos de menor prestígio no sector privado; no entanto, é uma consequência do setor público agir como líder de salários, oferecendo salários e condições de trabalho que o sector privado, na sua maioria, ainda é incapaz de corresponder.



III. ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO 2017 – 2030: ABORDAR O DESAFIO DO EMPREGO

A economia enfrenta um triplo desafio na geração de oportunidades de emprego:



A visão da Estratégia Nacional de Emprego de Timor-Leste é criar oportunidades de emprego produtivas para a população timorense, reduzindo o desemprego e promovendo a transição para empregos formais, como meio principal de construção do Estado e de criação de riqueza da Nação.

A Estratégia Nacional de Emprego (ENE) de Timor-Leste 2017 – 2030 é inspirada por e alinhada com o Plano Estratégico de Desenvolvimento (PED) 2011 – 2030, e tem como objetivo fortalecer e facilitar a operacionalização das dimensões do emprego do PED, proporcionando um quadro para um enfoque reforçado e coeso no emprego.

Portanto, os objectivos da ENE são:

- Fornecer uma estratégia ao Governo de Timor-Leste (GTL) e à sociedade civil para que possam ter um enfoque mais forte e coeso no emprego.
- Operacionalizar as dimensões do emprego do PED, garantindo que o emprego seja efetivamente incorporado nas políticas macroeconómicas e setoriais, bem como nas estratégias do mercado de trabalho.

A ENE 2017 – 2030 baseia-se na ENE anterior, aprovada pelo Conselho de Ministros em 2011, apesar de nunca ter sido totalmente implementada e, como tal, mantém a mesma estrutura de três pilares:

- Pilar 1: Aumentar a procura do mercado de trabalho.
- Pilar 2: Melhorar a oferta do mercado de trabalho.
- Pilar 3: Continuar a Fortalecer as instituições do mercado de trabalho.

A. PILAR 1: AUMENTAR A PROCURA DO MERCADO DE TRABALHO

A ENE identifica quatro estratégias que visam aumentar a procura por parte do mercado de trabalho:

1. Promover o emprego gerado pelo sector privado.
2. Aumentar o acesso aos esquemas de migração laboral.
3. Maximizar o impacto das despesas públicas no emprego.
4. Desenvolver as potencialidades locais.

1. EMPREGO GERADO PELO SECTOR PRIVADO

O emprego sustentável não pode ser alcançado apoiando-se apenas nas necessidades do setor público. Ao invés disso, a procura de emprego deverá ser impulsionada pelo sector privado. O Guia de Reforma e Fomento Económico (GRFE) é a estratégia do VI Governo Constitucional para a diversificação da economia e o aumento da procura da força de trabalho pelo sector privado. O GRFE, pelo seu lado, está alinhado com a Estratégia Nacional e Plano de Acção de 2014 – 2017 para o Género e o Setor Privado, que tem por objetivo contribuir para a promoção do desenvolvimento económico inclusivo a favor dos segmentos mais pobres da população e o emprego de qualidade para mulheres e homens, estimulando iniciativas de negócios, de todas as dimensões, e fomentando políticas e programas da iniciativa do setor privado.¹²

O GRFE contém uma vasta gama de políticas, iniciativas legislativas e atividades que incentivam a criação de mais emprego no sector privado (Quadro 3). Algumas políticas e áreas de intervenção de particular importância para o emprego incluem:

¹² <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/tim150789.pdf>

(a) Fatores que prejudicam o ambiente de negócios em Timor-Leste são de grande preocupação para a criação de emprego produtivo. Como tal, a falta de uma legislação sobre terras e propriedades¹³, fracos mecanismos de execução de contratos e fraquezas do sistema judicial no domínio da legislação comercial são identificados como os principais constrangimentos ao desenvolvimento do sector privado em Timor-Leste e estão a ser abordados no GRFE como áreas chave da reforma.

(b) O MECAE e a TradeInvest estão a realizar estudos sobre a procura de mercado para identificar cadeias de valor rentáveis e com

potencial para atrair investidores nacionais e internacionais. Com base nesses estudos, será preparado um quadro de referência para os tipos de investimento nacionais ou estrangeiros que o Governo pretende encorajar.

(c) A inexistência de de um sector manufactureiro constitui uma grande fraqueza e um constrangimento significativo no desenvolvimento económico e na criação de emprego. O MECAE e o MCIE estão a preparar uma Política Industrial, que irá definir o quadro para o desenvolvimento do sector fabril e de processamento e estimular a produção local.

(d) O acesso ao crédito foi identificado como um dos principais constrangimentos para o desenvolvimento do sector privado, especialmente para as mulheres e grupos vulneráveis. O Governo está a considerar o desenvolvimento de um Sistema de Garantia de Crédito para as Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME) a fim de melhorar o acesso dos empresários ao financiamento e, assim, permitir que as empresas possam continuar, ou até mesmo expandir, as suas atividades e, como resultado, criar novas oportunidades de emprego. Planos de negócios sem qualidade são também uma das principais razões para as

Quadro 3: Guia de Reforma e Fomento Económico

O Guia de Reforma e Fomento Económico, liderado pelo MECAE, é a principal estratégia do VI Governo Constitucional para aumentar o investimento privado, diversificar a economia e criar emprego sustentável. O guia está estruturado sob a forma de matriz, com cinco pilares económicos prioritários, incluindo (1) agricultura, (2) pescas, (3) turismo, (4) petróleo e gás (a jusante) e (5) indústria manufactureira e, sete áreas de reforma, nomeadamente (1) regulação de terras e propriedades, (2) desenvolvimento de infraestruturas económicas, (3) regulação laboral e desenvolvimento da força de trabalho, (4) reforma do ambiente de negócios, (5) reforma fiscal, (6) reforma do regime de investimento privado, e (7) reforma e desenvolvimento do setor privado.

13 Uma nova Lei das Terras e Propriedades está em processo legislativo.

MPME não conseguirem aceder a créditos. O Governo, principalmente através do Instituto de Apoio ao Desenvolvimento Empresarial (IADE)¹⁴, considera crucial continuar a reforçar as capacidades financeiras, de prestação de contas e de gestão das MPME e a trabalhar com instituições do setor privado, como a Câmara de Comércio de Timor-Leste (CCIT-TL), de forma a alcançar resultados no desenvolvimento da capacidade do setor privado.

Uma integração das dimensões do emprego a nível nacional, regional e setorial permitirá maximizar o impacto do desenvolvimento económico no emprego e a capacidade da economia na geração de emprego produtivo.

2. AUMENTAR O EMPREGO A PARTIR DE ESQUEMAS DE MIGRAÇÃO LABORAL

O aumento do acesso a esquemas de migração laboral ajudará os timorenses a encontrar emprego em outros países. A ENE recomenda a:

- (a) Finalizar e implementar o Plano de Ação Nacional para a Migração Laboral, para um período de três anos.
- (b) Alargar o leque de países de destino e esquemas de trabalho para trabalhadores timorenses no exterior, incluindo a Nova Zelândia, a ASEAN, os países da CPLP e o Médio Oriente. Timor-Leste tem, neste momento, mais de 2.000 timorenses a trabalhar na Austrália e na Coreia do Sul, dos quais menos de 10% são mulheres.
- (c) Fazer melhor uso das habilidades e conhecimentos de que os trabalhadores timorenses no estrangeiro são portadores, após o seu regresso a Timor-Leste. Para além dos timorenses participantes em programas de migração laboral a nível de acordos governamentais bilaterais, na Coreia do Sul e na Austrália, existem cerca de 50.000 timorenses vivendo no exterior, principalmente na Indonésia, Reino Unido e Austrália. Esses trabalhadores representam uma importante fonte potencial de habilidades e conhecimentos, se forem incentivados a regressar.

A SEPFOPE continua a fortalecer os atuais esquemas de migração laboral através da concepção e realização de um processo de seleção que possa garantir que os trabalhadores timorenses participantes em esquemas laborais possuam as competências necessárias para, com êxito, executarem as tarefas a eles atribuídas e se adaptarem ao novo ambiente.

14 A Estratégia Nacional e o Plano de Ação para o Género e Setor Privado de 2014 – 2017 identifica a seguinte intervenção estratégica: aumento de acesso aos Serviços de Desenvolvimento de Negócios e informação para empresários potenciais e existentes, homens e mulheres, para os quais o IADE é a instituição chave, sendo responsável pela implementação.

Os ex-trabalhadores no exterior, entretanto de regresso ao país, podem contribuir para reforçar a preparação de novos trabalhadores timorenses, através da participação em ações de formação antes da viagem e partilha das suas experiências.

A intermediação de oportunidades de emprego no estrangeiro, facilitação de vistos e autorizações de trabalho, formação antes da viagem, apoio jurídico e social enquanto no exterior, e a reintegração de ex-migrantes no mercado de trabalho doméstico após o regresso, são exemplos de medidas importantes que visam salvaguardar os direitos dos trabalhadores migrantes e também maximizar os benefícios da migração laboral para migrantes individuais, bem como para o país em geral.

3. MAXIMIZAR O IMPACTO DAS DESPESAS PÚBLICAS NO EMPREGO

As despesas públicas em Timor-Leste ascendem a 110% do PIB não-petrolífero. O Governo vai maximizar o impacto das suas despesas e políticas públicas no crescimento do emprego. Nesse sentido e com o propósito de auxiliar os Ministérios e demais instituições públicas na maximização do impacto das suas despesas e políticas no emprego, propõe-se a criação de um Grupo Técnico de Trabalho Interministerial e um Secretariado da ENE, conforme a descrição constante da seção sobre *Implementação e Monitorização*. Ambos contribuirão para:

- Garantir a assistência técnica aos Ministérios de forma a maximizar o impacto das suas despesas no emprego.
- Realizar, anualmente, um workshop inter-ministerial sobre o emprego, no mês de fevereiro, isto é, antes de os Ministérios projetarem os seus orçamentos e Planos de Acção Anuais (PAA) para o ano seguinte.
- Garantir a partilha, no seio do Governo e com parceiros de desenvolvimento, de experiências e aprendizagem decorrentes dos esquemas de maximização do trabalho.
- Assegurar que lições apreendidas e melhores práticas das intervenções na cadeia de valores sejam partilhadas no seio Governo e com parceiros de desenvolvimento.
- Reforçar a coordenação entre a Comissão Nacional de Aprovisionamento (CNA) e a SEPFOPE. Esta última incidirá na garantia de que os trabalhadores timorenses completem a formação necessária a fim de serem envolvidos em projetos públicos e, dessa forma, reduzir a dependência de trabalhadores internacionais. A melhoria da produtividade timorense é outro aspecto que será necessário abordar a fim de se poder reduzir a dependência do trabalho estrangeiro em projetos públicos.

- Garantir o equilíbrio de género e a inclusão da juventude, pessoas com deficiência e grupos vulneráveis em políticas laborais, estratégias e planos de ação.
- A SEPFPOPE continuará a gerar os seus próprios esquemas de criação de emprego.

3.1. DESPESAS PÚBLICAS NAS INFRA-ESTRUTURA

O investimento em infraestrutura não só desencadeia o potencial para a geração de emprego produtivo, mas também cria importantes oportunidades de emprego imediato. Através do investimento público, Timor-Leste está numa fase intensiva de construção de infra-estruturas físicas bastante necessárias, muitas das quais se concentram em áreas rurais, a reabilitação e manutenção de estradas, o abastecimento de água e a electrificação no meio rural.

Uma abordagem alta intensidade de mão-de-obra tem sido adotada com sucesso na reabilitação de estradas e abastecimento de água, passando a ser uma importante fonte de emprego não-agrícola e fonte de rendimento. Outras áreas importantes de investimentos públicos incluem aeroportos e portos, como o novo aeroporto em Oecussi e a construção do Porto em Suai e Tibar. Embora nem todos os investimentos em infra-estruturas sejam igualmente propícias a abordagens de alta intensidade de mão-de-obra, as tecnologias e métodos de produção de alta intensidade de mão-de-obra devem ser explorados e considerados prioritários sempre que possível.

Quadro 4: Métodos para o Desenvolvimento de Infraestruturas com Base em Recursos Locais (MRBL)

MRBLs referem-se aos métodos de trabalho e tecnologias que favorecem e optimizam o uso de recursos locais no desenvolvimento e manutenção de ativos de infraestrutura. Os recursos locais incluem a força de trabalho local, materiais, instrumentos e equipamentos, empresas e partes interessadas. MRDLs são uma opção adequada quando projetos de desenvolvimento de infraestrutura rural modestos têm por objetivo a criação de emprego e oportunidades de rendimento. Experiências de projetos de parceria da SEPFPOPE e OIT revelam que os MRBLs permitem economizar entre 10% - 30% de custos sem comprometer a qualidade, gerando 3-5 vezes mais empregos do que as opções de utilização intensiva de equipamento.

É fundamental uma coordenação estreita entre o planeamento de investimentos em infra-estruturas e as políticas públicas e estratégias ativas de emprego rural, agrícola e industrial para maximizar o impacto da construção de infraestruturas no desenvolvimento.

4. DESENVOLVER AS POTENCIALIDADES LOCAIS

Timor-Leste possui grandes potencialidades em vários setores, identificados no Plano Estratégico de Desenvolvimento e no GRFE, já descritos neste documento. O

desenvolvimento desses sectores irá gerar oportunidades de emprego para o povo timorense. O GRFE orienta ações no sentido do desenvolvimento dos cinco setores com base em recursos naturais e recursos humanos de Timor-Leste.

Atualmente, a agricultura é a principal fonte de emprego. No entanto, à medida em que a produtividade aumenta na agricultura e os setores da indústria e serviços se expandirem, os trabalhadores terão de se deslocar para fora do setor agrícola. Além disso, oportunidades de emprego produtivo e trabalho digno para um grande número de timorenses que vivem em áreas rurais e estão particularmente expostos à pobreza, vão surgir da transformação do sector agrícola, de uma agricultura de baixa subsistência produtiva para uma agricultura orientada para o mercado, e de uma diversificação da economia rural através do desenvolvimento de actividades económicas não agrícolas.

O sector do turismo, que ainda está numa fase incipiente de desenvolvimento, tem o potencial de se tornar uma importante fonte de emprego; embora seja necessário desenvolver produtos e nichos turísticos competitivos e de elevada. O Governo aprovou recentemente a Política Nacional de Turismo de Timor-Leste 2017 – 2030, com o objetivo de proporcionar um caminho claro para o trabalho conjunto do Governo, do setor privado e da sociedade civil no desenvolvimento de um setor de turismo sustentável.

Os setores a jusante do petróleo (por exemplo, fertilizantes, cimento, petroquímicos) podem potencialmente gerar um grande número de empregos, mas esse desenvolvimento ainda é limitado por baixos níveis de tecnologia e competências. O aumento do volume de investimentos e a abertura do país ao mercado internacional permitirá que Timor-Leste seja beneficiado pela absorção de *know-how* de ponta através da adoção de melhores práticas e partilha de conhecimentos com empresas nacionais. Uma Política de Investimento e uma Política Industrial foram já desenvolvidas e se encontram no processo de aprovação formal.

B. PILAR 2: MELHORAR A OFERTA DO MERCADO DE TRABALHO

O aumento da procura do mercado de trabalho terá de ser acompanhado por uma melhor oferta do mercado de trabalho, a fim de poder responder às necessidades da economia e maximizar as oportunidades de emprego geradas pelo desenvolvimento do setor privado e das potencialidades locais. O desenvolvimento de competências é um aspecto crucial do processo de desenvolvimento dos recursos humanos para permitir o acesso ao emprego produtivo e maximizar a capacidade de cada pessoa de participar plena e igualmente no desenvolvimento económico e social do país.

A ENE 2017 propõe-se continuar a fortalecer a oferta de mão-de-obra através das seguintes estratégias:

1. A ENE COMO PARTE DE UMA ESTRATÉGIA MAIS AMPLA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

A ENE será particular e estreitamente coordenada com estratégias e políticas no domínio da educação, mas também com estratégias e políticas de saúde e nutrição. Uma combinação saúde e educação precárias limitam as perspectivas de emprego das pessoas. A ENE terá, portanto, de considerar aspectos incluídos na Estrategia Nacional de Nutrição de Timor-Leste 2014 – 2019¹⁵ e no Plano Estratégico Nacional do Setor da Saúde¹⁶.

2. CONTINUAR A IMPLEMENTAR O PLANO DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO TÉCNICA E PROFISSIONAL DE TIMOR-LESTE (TVET)

Timor-Leste tem-se esforçado para melhorar a quantidade e a qualidade do seu sistema educativo e melhorar os recursos humanos do país. Com a educação, o TVET é a área mais importante para o aumento da empregabilidade e produtividade da força laboral timorense. A ENE recomenda que a implementação do TVET continue com enfoque especial nas recomendações incluídas no plano, quais sejam:

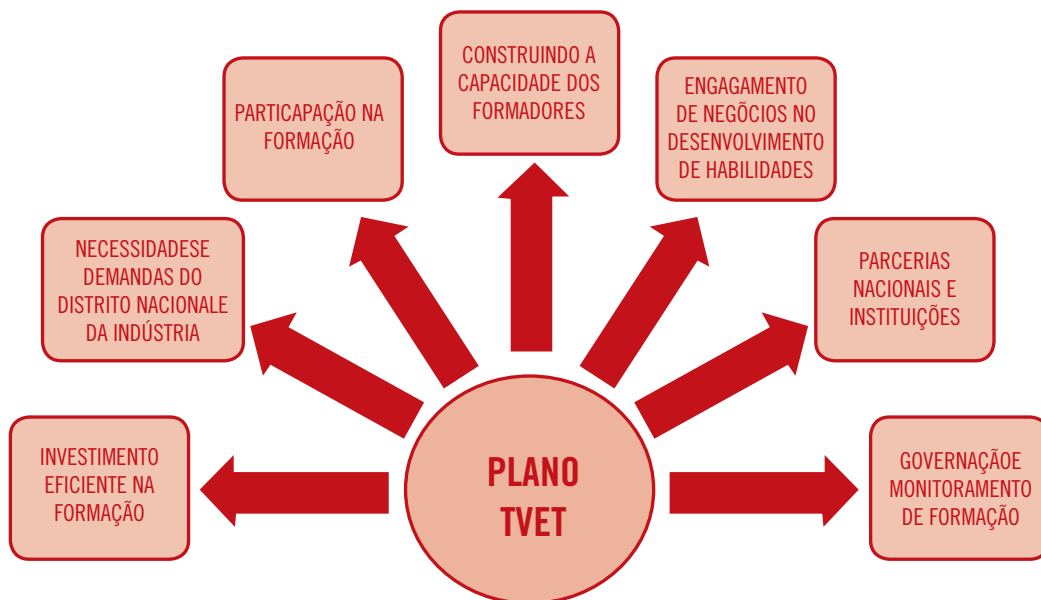


Figura 5: Recomendações do Ensino Técnico Vocacional e Plano de Formação de Timor-Leste de 2011-2030.

15 <http://faolex.fao.org/docs/pdf/tim146710.pdf>

16 http://www.searo.who.int/timorleste/publications/national_health_sector_plan.pdf

Uma descrição mais detalhada de cada recomendação está incluída no documento do Plano do TVET 2011 – 2030¹⁷. A fim de implementar o Plano do TVET a longo prazo e definir prioridades, deve ser criado um sistema de financiamento plurianual consistente.

3. CRIAR UM VÍNCULO MAIS FORTE ENTRE O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E A SEPFOPE

A Formação Técnica e Profissional, que é uma área estratégica na ENE, só será bem sucedida se os estudantes vierem preparados com uma boa educação. Ainda subsistem problemas na educação em geral, como altas taxas de abandono escolar¹⁸ e repetências, implicando que muitas crianças demorem demasiado tempo para completar a sua educação. A qualidade de ensino e a falta de professores qualificados continua a ser um problema e será definido como prioridade pelo Governo na alocação de recursos, visando fortalecer a formação de professores e formadores.

A atual responsabilidade do TVET é repartida entre o Ministério da Educação (ME), a Direcção de Formação e Emprego (sob SEPFOPE) e o Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (INDMO). O INDMO, dentro da SEPFOPE, é responsável pelos níveis 1 a 4, enquanto o ME é responsável a partir do nível 5. Uma estreita coordenação com o ME é necessária a fim de garantir que a educação geral e a formação técnica e profissional se complementem e se apoiem mutuamente. O estabelecimento de um Grupo de Trabalho integrando altos representantes de todas as agências relevantes para a coordenação entre elas, será essencial para o sucesso da implementação do Plano do TVET.

A ENE apoiará os esforços do ME para fortalecer a relevância dos currícula, da perspectiva do emprego e mercado de trabalho e melhorar a transição da educação para o emprego.

4. CONTINUAR A REFORÇAR OS CENTROS DE FORMAÇÃO

Nos termos do Plano de TVET, o fortalecimento de centros de formação é uma prioridade a fim de melhorar as competências da força de trabalho. De se destacar, em particular: (i) o estabelecimento de um centro de formação de alto nível e (ii) a definição e revisão da formação precisa de metas concretas para cada cinco anos, tais como:

- Número de centros de formação a serem acreditados;
- Os recursos que serão necessários aos centros de formação.

17 http://www.mlstp.net/uploads/4/8/6/7/48670023/10_timor-leste_tvete_plan_2011-2030.pdf

18 Cerca de 20% de estudantes desistem antes de completarem o ensino Primário.

A acreditação de centros de formação, de acordo com as normas internacionais, será também considerada uma prioridade. Isso permitirá que a força de trabalho timorense tenha um acesso melhorado aos mercados de trabalho internacionais. Os centros de formação desempenham um papel importante na redução das desigualdades no mercado de trabalho. Eles devem fazer esforços especiais para alcançar mulheres, pessoas com deficiência e pessoas vivendo em zonas rurais, que tradicionalmente têm menos acesso a oportunidades de emprego formal.

5. FORTALECER O ENSINO SUPERIOR

É preciso fortalecer o Ensino Superior com ênfase nas habilidades e competências dos graduados, além da sua base de conhecimentos. As competências para aumentar a produtividade dos trabalhadores, promover a sua criatividade, e inovação e melhorar a atitude e a disciplina será essencial para a melhoria da qualidade da oferta do mercado de trabalho.

6. MELHORAR O SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

Um sistema de protecção social bem concebido pode ser fortemente favorável ao emprego. Desempenha um papel particularmente importante na facilitação permitindo o acesso das pessoas pobres e vulneráveis ao emprego produtivo e, dessa forma, tornando o acesso ao mercado de trabalho mais inclusivo. Uma estreita coordenação com o Ministério da Solidariedade Social (MSS) será cada vez mais importante, à medida em que um sistema de protecção nacional mais abrangente é gradualmente desenvolvido.

O Governo reconhece as desigualdades existentes entre homens e mulheres nas zonas urbanas e rurais e entre as pessoas com deficiência e sem deficiência. A ENE vai incentivar todas as partes interessadas a trabalharem em conjunto na redução destas desigualdades e na promoção de políticas laborais inclusivas. Assim, o Conselho de Ministros aprovou, em 2012, a Política Nacional para a Inclusão e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência¹⁹, que define as áreas de intervenção e estratégias de cada departamento governamental e agências governamentais a fim de assegurar a plena participação das pessoas com deficiência na comunidade.

19 Política Nacional para a Inclusão e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Resolução do Governo No. 14/2012, de 9 de Maio.

7. PROMOVER A IGUALDADE DE GÉNERO

Timor-Leste ratificou várias convenções internacionais que promovem a igualdade de género, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Esta convenção foi seguida pela adopção de um Código Laboral Nacional que inclui cláusulas das normas laborais internacionais sobre a remuneração equitativa para homens e mulheres em trabalho igual e a não-discriminação no emprego e profissão. O Governo também possui uma Estratégia Nacional e Plano de Acção para o Género e o Setor Privado de 2014 – 2017, que visa promover a participação das mulheres no setor privado.

O PED identifica a integração do género como uma prioridade para atingir uma sociedade justa e inclusiva. O Governo está fortemente empenhado no reforço da igualdade de género e está determinado a prover um quadro jurídico que apoie o envolvimento das mulheres na força de trabalho e, também, a exibir esse esforço nas políticas governamentais, estratégias, programas e alocação de recursos.

A ENE está alinhada com a Estratégia de Integração do Género, que inclui iniciativas para a sensibilização dos funcionários e garantia que os aspectos de género sejam uma parte regular da gestão e das práticas de alocação de recursos. A ENE também incidirá na execução de medidas e recomendações da CEDAW²⁰, com forte apoio da Secretária de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher (SEM). Algumas destas recomendações-chaves são:

- Adotar medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres no recrutamento e promoção, incluindo mecanismos eficazes para garantir e fiscalizar o cumprimento da legislação existente em ambos os sectores (público e privado);
- Fortalecer programas destinados à redução do desemprego feminino e promover o acesso das mulheres ao emprego no setor formal e na cobertura da segurança social, adotar uma política de emprego sensível ao género, que inclui o enfoque sobre as mulheres com deficiência e monitorizar as condições de trabalho das mulheres na economia informal, nomeadamente na agricultura, com vista a garantir o seu acesso à protecção social, inclusive no que respeita à protecção da maternidade;
- Adotar uma estratégia coerente sobre o empoderamento económico das mulheres que alimenta todas as estratégias de desenvolvimento da parte do Estado e que seja acompanhada de indicadores adequados e de um mecanismo de monitorização, incluindo, como elemento chave, o acesso ao crédito, mercados, terra e outros recursos produtivos, numa base de igualdade com homens.

20 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTLS%2fCO%2f2-3&Lang=en

- Tomar medidas, incluindo as especiais e temporárias, para garantir o acesso à educação inclusiva e formação profissional para mulheres e meninas com deficiência e para evitar a discriminação contra as mulheres com deficiência no recrutamento;

Fortalecer a oferta de mão-de-obra a fim de aumentar a competitividade da força de trabalho timorense é particularmente importante para a futura adesão de Timor-Leste à ASEAN.

C. PILAR 3: CONTINUAR A FORTALECER AS INSTITUIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

O estabelecimento e a aplicação de legislação e regulamentos do mercado de trabalho, com base em normas internacionais do trabalho e inspirados pelas melhores práticas também internacionais, o reforço das instituições do mercado de trabalho e a introdução de políticas ativas de emprego, bem-projetado e custo-eficiente de políticas activas do mercado de trabalho bem concebidas e rentáveis, constituem elementos fundamentais da construção do quadro institucional nacional do mercado de trabalho.

Timor-Leste já possui as principais instituições necessárias à facilitação do mercado de trabalho, incluindo a SEPFOPE, o DNAFOPE, o INDMO e o sistema TVET. De 2017 a 2030, o foco será continuar a fortalecer essas instituições e a coordenação entre elas e outras instituições governamentais relevantes, a fim de:

1. FORTALECER POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO (PAE)

O Governo está atualmente a implementar políticas e programas que resultarão no desenvolvimento do setor privado e no crescimento económico, e que se traduzirão em novas oportunidades de emprego. A principal fonte de emprego para os timorenses deve ser no setor privado. No entanto, as Políticas Ativas de Emprego (PAE) podem estimular um bom funcionamento do mercado de trabalho, melhorar a mobilidade da mão-de-obra, atribuir aos candidatos as competências e conhecimentos necessários para encontrar emprego e diminuir as barreiras para os jovens, as mulheres e os grupos vulneráveis. As PAE podem incluir medidas do lado da oferta, medidas da procura e intermediação do mercado de trabalho: adequação entre a procura e a oferta de mão-de-obra.

O MECAE pode apoiar na melhoria da interligação entre a procura económica potencial e as instituições laborais, nomeadamente através da:

- Melhoria do acesso à informação sobre novos investimentos nacionais e estrangeiros.
- Comunicação de novas informações e estudos sobre cadeias de valor específicos e avaliações de mercado.

A Tradeinvest, SERVE, MCIE, MAF e outras instituições relevantes devem também colaborar, de forma estreita, com os Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho (SIMT) e a SEPFOPE, a fim de antecipar os próximos investimentos no país. Assim, a SEPFOPE poderá planejar adequadamente as ações de formação necessárias ao trabalho.

2. REFORÇAR AS ESTRUTURAS DE COORDENAÇÃO

A SEPFOPE tem já estabelecido excelentes estruturas de coordenação (por exemplo, as Comissões de Indústria). Todas as partes interessadas concordam que a coordenação poderá ser fortalecida e, para o efeito, a ENE sugere as seguintes áreas específicas:

- Um compromisso político do Conselho de Ministros para direcionar os Ministérios no sentido da coordenação e integração das políticas e programas de emprego no seio do Governo, como um todo.
- Criação de um Grupo Técnico de Trabalho Interministerial para reforçar as considerações e implicações das políticas de cada Ministério no emprego. Cada Ministério designará um ponto focal com conhecimento técnico e experiência para participar neste grupo de trabalho, e certificar-se que as implicações de emprego sejam efetivamente incluídas na preparação do Plano de Ação Anual e nas estratégias de longo prazo.
- Uma estreita coordenação com as agências governamentais na área económico é também importante. Porém é igualmente importante coordenar com representantes do sector privado e empregadores de forma a garantir que as considerações de emprego sejam abordadas pelas partes interessadas relevantes em todas as áreas de planeamento económico, e a criação de emprego produtivo seja definida como um objectivo central e mensurável, juntamente com outros objectivos económicos.
- Alocação de recursos dedicados à coordenação através do Grupo Técnico de Trabalho Interministerial. O apoio das agências de cooperação à ENE será através do Grupo de Trabalho e, mais tarde, através do Secretariado da ENE, que se encarregará de coordenar a implementação e monitorizar o progresso da ENE. É recomendável que o Governo venha a formalmente transformar o Grupo de Trabalho num Secretariado.

- O Secretariado da ENE poderá promover uma melhor informação e partilha de dados (incluindo dados desagregados) sobre todos os programas e atividades do Governo. Os relatórios, que poderão ajudar a melhorar políticas e promover a consciencialização sobre as implicações de emprego, serão enviados aos Ministérios relevantes logo que estiverem disponíveis e também socializados com o setor privado.
- O MECAE poderá facilitar a coordenação no seio do Governo, com ênfase no estabelecimento de uma ligação entre a SEPFOPE e o ME, de forma a se desenvolver um forte programa de formação profissional que proporcionará uma resposta efetiva à procura do mercado de trabalho.
- Reforço da coordenação com o MNEC para promover oportunidades de emprego no exterior para timorenses através do Programa de Emprego no Exterior (PEE). Essas oportunidades no exterior proporcionam rendimentos tanto aos trabalhadores timorenses como às suas respetivas famílias, para além de lhes permitir adquirir novas capacidades, conhecimentos e atitudes que poderão melhorar a sua produtividade no trabalho quando regressarem a Timor-Leste. De volta ao país, os trabalhadores continuarão a colaborar com o PEE de forma a partilharem os seus conhecimentos e experiência como parte de cursos de orientação para novos trabalhadores que partem.
- Há que abordar as dificuldades das mulheres, grupos vulneráveis e juventude, face ao acesso ao emprego produtivo. A Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher presta apoio técnico aos Ministérios na integração do género nas políticas, legislação, orçamentos, bem como na defesa da promoção da igualdade de género. No entanto, a promoção da igualdade de género é da responsabilidade de todas as instituições governamentais e, como tal, as principais instituições envolvidas na criação de emprego serão envolvidas na implementação das recomendações do CEDAW. Os representantes do Governo, setor privado, juventude e organizações de mulheres devem ser consultados e envolvidos na concepção e implementação de planos de acção estratégico. O Grupo Técnico de Trabalho Interministerial terá um papel fundamental na integração da perspectiva de género na elaboração de planos e orçamentos das linhas ministeriais. No que diz respeito à juventude e às mulheres, os seguintes desafios devem ser considerados nos planos de ação específicos:
 - ◆ *Juventude*: baixos níveis de educação e competências, procura insuficiente para trabalho adicional, obstáculos na transição da escola para o emprego.
 - ◆ *Mulheres*: obtenção de nível de educação inferior aos homens, dificuldade de acesso a emprego em virtude das cargas de trabalho doméstico e cuidado de crianças, estereótipos sobre as ocupações masculinas e femininas, empregados vulneráveis, menos acesso e controlo sobre ativos (finanças, terra e posse de propriedade, etc.).

3. CONTINUAR A FORTALECER O SISTEMA DE INFORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO (SIMT)

Uma melhor compreensão das implicações do emprego no seio do Governo e entre outras partes interessadas nacionais requer análises sólidas e atualizadas com base em evidências. A coordenação entre os Ministérios e agências governamentais ajudará a melhorar informação e partilha de dados e a se certificar que o SIMT, SEPFOPE, MECAE e todas as instituições do Governo possuam dados atualizados.

Estatísticas económicas são atualmente recolhidas, processadas e analisadas pela Direção Geral de Estatísticas, no âmbito do Ministério das Finanças (MF) e outros Ministérios e agências, bem como pelo Banco Central. A SEPFOPE desempenha um papel ativo na recolha, processamento e divulgação de dados do mercado de trabalho. No entanto, uma análise mais aprofundada deve ser realizada, partilhada e submetida à consideração política. Uma forte análise deve incluir a dimensão demográfica, os recursos humanos, a economia, o género e a análise do mercado de trabalho. O mercado de trabalho e as projeções ocupacionais também devem ser objeto de análise para a identificação da falta de competências emergentes e atuais como base para o planeamento do TVET.

A fim de integrar a análise económica com a análise do emprego e do mercado de trabalho, bem como com a análise demográfica, a unidade do SIMT deverá ser reforçada e desenvolver competências internas em análise económica e demográfica. Deverá ainda trabalhar em estreita colaboração com unidades técnicas e agências especializadas em análise económica e de recursos humano, tanto no seio como fora do Governo, e fortalecer a sua capacidade em relação a políticas inclusivas. O SIMT deverá recolher dados semestralmente, de forma desagregada para homens e mulheres e por faixa etária.

4. MELHOR INTERLIGAÇÃO ENTRE OS CANDIDATOS A EMPREGO E AS OPORTUNIDADES DE EMPREGO

Interligar os candidatos a emprego com as oportunidades de emprego através da:

- Investigação de incentivos que poderão ser fornecidos aos candidatos a emprego à procura de trabalho.
- Melhor interligação entre os centros de formação e as oportunidades de

Quadro 5: Centros de Emprego e Orientação Profissional (CEOP)

Já se encontram instalados centros de informação e base para serviços relacionados com o emprego, tanto para desempregados como para candidatos a emprego. A função dos CEOPs pode ser reforçada, para se transformarem em fornecedores de informação sobre as oportunidades de emprego, formação e estágios profissionais, mas também orientação profissional, aconselhamento de emprego e serviços de referência.

emprego, certificando-se de que as ofertas de formação respondam às exigências de trabalho;

- Construção de um novo banco de dados do mercado de trabalho para interligar candidatos a emprego com as oportunidades de trabalho.
- A SEFPOPE é um facilitador entre os candidatos a emprego e os empregadores. Um mecanismo unificado de interligação entre empregadores e empregados faria a harmonização mais fácil para ambos. (*Quadro 5*).

5. REVISÃO DA LEI LABORAL E DO MECANISMO DE FIXAÇÃO DE SALÁRIOS EM VIGOR EM TIMOR-LESTE

A Lei do Laboral de 2012 constitui uma base jurídica importante para as relações laborais. No entanto, ainda falta desenvolver grande parte da legislação e regulamentos auxiliares. A legislação laboral também precisa de ser reexaminada periodicamente, de forma a garantir a sua relevância no estabelecimento de um justo equilíbrio entre a promoção do emprego e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O emprego informal generalizado, incluindo o emprego informal remunerado, indica que a cobertura efetiva do quadro legislativo continua a ser limitada. O MECAE e a SEFPOPE realizaram recentemente uma avaliação para identificar os principais constrangimentos e lacunas na actual Lei Laboral²¹ através de um vasto processo de consulta. A avaliação²² concluiu que prioritariamente o Governo deve aprovar e implementar os diplomas de regulamentação da Lei Laboral ainda em falta, nomeadamente os que se referem a acidentes de trabalho, arbitragens trabalhistas e normas de segurança. As alterações específicas identificadas nos artigos da Lei Laboral são menores e não consideradas prioritárias.

O salário mínimo em Timor-Leste é significativamente maior do que nos países vizinhos. Isto pode ser justificado pelo alto custo de vida e fatores da taxa de câmbio, sendo porém o principal constrangimento para o emprego formal e para o trabalho não qualificado. Devem ser realizadas análises sobre políticas salariais e mecanismos de fixação de salários, incluindo análises do papel dos salários do setor público. Essas análises devem informar discussões sobre a política salarial e servir de base para reformas destinadas a enformar escolhas de política salarial e de sistemas para a fixação de salários justos e equilibrados entre a importância da competitividade e as reivindicações legítimas dos trabalhadores por um salário justo.

21 Com o apoio da Cooperação Internacional Alemã (GIZ).

22 Relatório a GIZ, Dili, Timor-Leste sobre avaliação da aplicação da lei laboral de Timor-Leste. Outubro de 2016.

Estratégia Nacional de Emprego 2017 - 2030 de Timor-Leste

Pilar 1

Aumentar a Procura do mercado de trabalho

- ◆ Emprego gerado pelo setor privado
- ◆ Aumentar o emprego dos regimes de migração laboral
- ◆ Maximizar o impacto das despesas públicas no emprego
- ◆ Desenvolver as potencialidades locais

Pilar 2

Melhorar a Oferta do mercado de trabalho

- ◆ ENE como uma estratégia mais ampla para o desenvolvimento de recursos humanos
- ◆ Continuar a implementar o Plano TVET 2011-2030
- ◆ Criar uma ligação mais forte entre o ME e o SEPFOP
- ◆ Continuar a reforçar os centros de formação
- ◆ Melhorar o sistema de proteção social
- ◆ Promover a igualdade de género

Pilar 3

Reforçar as Instituições do mercado de trabalho

- ◆ Reforçar a ALMP
- ◆ Reforçar a estrutura de coordenação
- ◆ Continuar a fortalecer o SIMT
- ◆ Melhor ligação entre candidatos a emprego com oportunidades de emprego
- ◆ Revisão da legislação de trabalho e do mecanismo de fixação de salários utilizado em Timor-Leste



IV. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

METAS E INDICADORES

A Estratégia Nacional de Emprego (ENE) define um conjunto de indicadores de metas para a monitorização do desempenho e da realização dos objetivos globais da ENE. Esse conjunto de indicadores de metas foi definido (e estimativas serão feitas) com base em dados mais recentes. **Durante o primeiro ano de implementação da ENE, o Secretariado Técnico trabalhará em estreita colaboração com todos os pontos focais e Diretores das linhas ministeriais relevantes, que integram o Grupo Técnico de Trabalho, na análise dos dados de implementação com referência aos objetivos e metas estabelecidos para 2030.** Isso consistirá num processo de recolha de dados e projeções económicas e laborais. O quadro abaixo resume os indicadores.

O horizonte de longo prazo da ENE requer avaliações de médio prazo, para rever as metas definidas e progressos de implementação. É recomendável que as avaliações sejam realizadas de 5 em 5 anos para se rever e re-definir as metas sempre que necessário. Os dados serão desagregados (homens e mulheres).

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)		Período 2017 – 2022		Pressupostos
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Considere a situação atual de “Economia Baseada no Trabalho Intensivo” e o plano para facilitar a transição de uma “Economia Baseada no Trabalho Intensivo” para uma “Economia Baseada na Tecnologia e no Conhecimento Intensivo” para este período.					1. O Governo de Timor-Leste implementará também as seguintes políticas aprovadas recentemente e os planos setoriais que se encontram em desenvolvimento e que estejam alinhados com essas metas e objetivos do PED: <ul style="list-style-type: none"> - Guia de Reforma e Fomento Económico; - Política Nacional do Turismo de Timor-Leste; - Política Industrial; - Plano de Desenvolvimento do Café; - Plano de Desenvolvimento Florestal. 2. O Governo dará continuidade aos processos de adesão à ASEAN e à OMC, que acelerarão a integração internacional, aumentando as oportunidades de atração do
Participação da Força de Trabalho	39.7%	21.3%	43%	25%	
Taxa de Desemprego	11.3%	10.4%	9%	8%	
Desemprego Jovem ²³	25.3%	16.7%	22%	14.5%	
Juventude for a da Escola, Emprego ou Formação (JEEF)	23.4%	29.5%	20%	25%	
Emprego Informal ²⁴	70%	76%	67%	73%	
Emprego Vulnerável	48%	69.9%	45%	66%	
Participação de Mão-de-Obra não-Qualificada no emprego formal.	44% ²⁵	-	48%	-	

²³ 15 a 24 anos de idade.

²⁴ Os empregados informais são aqueles que não beneficiam de licença médica e férias anuais remuneradas e não têm relação formal com as respetivas entidades empregadoras e trabalhadores por conta própria de empresas do setor informal e todos os trabalhadores familiares contribuintes.

²⁵ Esta meta pressupõe emprego informal que fará a transição para o emprego formal.

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)		Período 2017 – 2022		Pressupostos
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação da Mão-de-Obra semi-Qualificada no emprego formal.	44%	-	46%	-	investimento e das exportações de produtos Timorenses.
Participação da Mão-de-Obra Qualificada no emprego formal.	12%	-	6%	-	3. O Governo continuará empenhado em diversificar a economia, promovendo uma economia liderada pelo setor privado e atividade económica nas áreas rurais.
Emprego no Setor Privado (emprego formal)	37%	-	43%	40% ²⁶	4. O Secretariado da ENE dará ênfase ao reforço da coordenação entre: <ul style="list-style-type: none"> - A Comissão Nacional de Aquisições Públicas e o Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico, para coordenar a adjudicação de contratos governamentais com necessidades de formação necessárias para esses projetos. - A Autoridade Nacional do Petróleo e Minerais
Considere a transição final de uma Economia Baseada em Mão-de-Obra Intensiva para uma Economia Baseada em Tecnologia e Conhecimento Intensivo para este período.	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação da Força de Trabalho	43%	25%	48%	30%	
Taxa de Desemprego	9%	8%	7%	6%	
Desemprego Jovem	22%	14.5%	20%	12%	
Juventude for a da Escola, Emprego ou Formação (JEEF)	20%	25%	17%	22%	
Emprego Informal	67%	73%	63%	69%	
Emprego Vulnerável	45%	66%	41%	62%	

26 Dados não disponíveis para mulheres no emprego formal no setor privado. Por isso são utilizados dados relativos aos homens como base.

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)		Período 2017 – 2022		Pressupostos
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação de Mão-de-Obra não-Qualificada no emprego formal.	48%	-	44%	-	<ul style="list-style-type: none"> - A Autoridade Nacional de Petróleo e Recursos Minerais para combinar as capacidades necessárias para o emprego com a formação as oportunidades de oferecidas pelas instituições. - O Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente e a TradeInvest, para partilharem informações sobre as oportunidades de investimento exportações - Reforço ad coordenação de linha entre a SEFPOE/INDMO, ME/ ANAAA e associações sectoriais e o sector privado para assegurar o desenvolvimento de um programa de educação e formação profissional que ofereça as competências, conhecimentos e atitudes profissionais adequadas para satisfazer a procura de produtividade no mercado de trabalho.
Participação da Mão-de-Obra semi-Qualificada no emprego formal.	46%	-	48%	-	
Participação da Mão-de-Obra Qualificada no emprego formal.	6%	-	8%	-	
Emprego no Setor Privado (emprego formal)	43%	40%	46%	43%	
Considere uma Economia Baseada em Tecnologia e Conhecimento para este período.	Homem	Mulher	Homem	Mulher	
Participação da Força de Trabalho	48%	30%	53%	35%	
Taxa de Desemprego	7%	6%	5%	5%	
Desemprego Jovem	20%	12%	17%	10%	
Juventude for a da Escola, Emprego ou Formação (JEEF)	17%	22%	14%	17%	
Emprego Informal	63%	68%	58%	63%	
Emprego Vulnerável	41%	62%	37%	55%	
Participação de Mão-de-Obra não-Qualificada no emprego formal.	44%	-	40%	-	<ul style="list-style-type: none"> - Reforço da coordenação ministerial e da coordenação com

Indicador	Dados de Base (Os mais recentes disponíveis)			Período 2017 – 2022		Pressupostos
Participação da Mão-de-Obra semi- Qualificada no emprego formal.	48%	-		50%	-	o sector privado para desenvolver programas de educação e educação profissional que se adaptem gradualmente à transição de uma Economia Tradicional Baseada em Mão-de-Obra Intensiva para uma Economia Baseada na Tecnologia e no Conhecimento.
Participação da Mão-de-Obra Qualificada no emprego formal.	8%	-		10%	-	
Emprego no Setor Privado (emprego formal)	46%	43%		50%	47%	



V. ESTRUTURA DE COORDENAÇÃO

Nos termos do Decreto-Lei N° 22/2015, de 8 de Julho, a Unidade de Planeamento, Monitorização e Avaliação (UPMA), que funciona sob a supervisão direta do Primeiro-Ministro, garante a consistência das estratégias, planos setoriais e planos de acção com o Plano Estratégico de Desenvolvimento. Nesse sentido, a monitorização da Estratégia Nacional de Emprego será alinhada com o sistema de monitorização do Governo, através da UPMA.

A implementação da ENE requer reflexão e consideração específicas, uma vez que para ser bem-sucedida dependerá de **uma efetiva coordenação** entre várias áreas políticas e Ministérios, bem como da **capacidade de implementação** de intervenções estratégicas.

Nos termos da Lei Orgânica do Governo, o MECAE tem a autoridade e a responsabilidade de coordenação de uma série de Ministérios, a SEPFOPE e Agências e instituições relacionadas com o setor do Trabalho. A SEPFOPE terá um papel de liderança na implementação de intervenções estratégicas da ENE, mas há necessidade de envolvimento de outros Ministérios e Agências governamentais. O MECAE (coordenação) e a SEPFOPE (implementação) têm uma fortes responsabilidades em relação à ENE.

Um Grupo Técnico de Trabalho Interministerial deve ser estabelecido para colaborar com o Secretariado da ENE na coordenação da implementação da estratégia. Este Grupo de Trabalho vai ser presidido pelo MECAE, com representantes de outras instituições e dirigentes dos diferentes Departamentos da SEPFOPE. Os membros do Grupo de Trabalho poderão ser:

- Ministro de Estado, Coordenados dos Assuntos Económicos (MECAE);
- Secretaria de Estado para a Política de Formação Profissional e Emprego (SEPFOPE):
 - ◆ Direcção Nacional de Emprego (DNE)
 - ◆ Direcção Nacional de Formação Profissional (DNAFOP),
 - ◆ Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (LMIS),
 - ◆ Instituto Nacional de Desenvolvimento da Mão-de-Obra (INDMO).
- Ministério das Finanças (MF);
- Ministério da Educação (ME);

- Ministério de Solidariedade Social (MSS);
- Ministério da Agricultura e Pescas (MAP);
- Ministério do Turismo, Artes e Cultura (MTAC);
- Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico (MPIE);
- Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações (MOPTC);
- Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente (MCIA);
- Secretário de Estado da Juventude e Desporto (SEJD);
- Secretário de Estado para o Apoio e Promoção Sócio-Económica da Mulher (SEM);
- TradeInvest;
- Agência de Desenvolvimento Nacional (ADN);

O grupo de trabalho interministerial envidará esforços no sentido do reforço das considerações de emprego no seio do Governo e, como tal, incidirá sobre: a coordenação política e certificação de que as considerações de emprego estão bem incluídas nos planos de acção relevantes e políticas do governamentais, bem como os dados e partilha de informações:

- **Coordenação política:** o Grupo de Trabalho recolherá políticas, estratégias, programas e planos de ação anuais dos Ministérios e Agências com influência na ENE, com o objetivo de prestar apoio técnico e se certificar de que as dimensões de emprego são tratadas adequadamente.
- **Grupo de Trabalho Temáticos:** poderão ser criados com membros representantes de Ministérios, Agências governamentais e órgãos não-governamentais relevantes. Esses grupos temáticos serão responsáveis pela coordenação, gestão e outros tipos de apoio e monitorização da execução dos três pilares estratégicos da ENE. Indicativamente, poderá haver pelo menos três grupos temáticos: (i) um grupo temático sobre a procura de emprego; (ii) um grupo temático sobre a oferta de emprego e (iii) um grupo temático sobre as instituições laborais.
- **Divulgação e troca de informações:** como parte importante do seu mandato, uma unidade reforçada de análise da informação económica e do mercado de trabalho desenvolverá canais formais entre o Governo e as principais partes interessadas não-governamentais para o fornecimento de informações e análises do emprego e do mercado de trabalho.

Após a aprovação da ENE, os membros do Grupo de Trabalho serão nomeados e os Grupos Temáticos serão criados.

RECOMENDAÇÕES DE MÉDIO/LONGO PRAZOS

A chave para uma implementação bem-sucedida da ENE são os mecanismos eficientes e as estruturas de coordenação com os Ministérios e Agências governamentais, bem como com partes interessadas não-governamentais. O Grupo Técnico de Trabalho Interministerial (pontos focais ENE em todos os Ministérios e Agências governamentais relevantes) e os Grupos Temáticos contribuirão para esta coordenação.

A longo prazo, será necessária uma estrutura formal, um Secretariado da ENE, para coordenar e monitorizar a implementação a longo prazo. O Secretariado deve integrar a estrutura de um departamento governamental de alto nível, que tenha uma visão geral da economia do país e poderá coordenar considerações de emprego em todas as políticas governamentais. Na atual estrutura governamental, o MECAE é a instituição que atende a esses requisitos. O Secretariado do ENE dentro do MECAE (ou instituição equivalente nos próximos Governos) trabalhará com pontos focais nomeados nos Ministérios membros do Grupo Técnico de Trabalho Interministerial para orientar o desenho coordenado das políticas, estratégias e planos de ação governamentais, evitando redundâncias. O Secretariado promoverá a articulação entre os Ministérios, prevendo os desafios futuros e ajustando os planos, e fará a monitorização do progresso geral da ENE.

A ENE é uma estratégia governamental de longo prazo e, como tal, requer uma estrutura permanente no local para garantir que as metas e ações de curto prazo sejam alinhadas com os objetivos de longo prazo da estratégia.

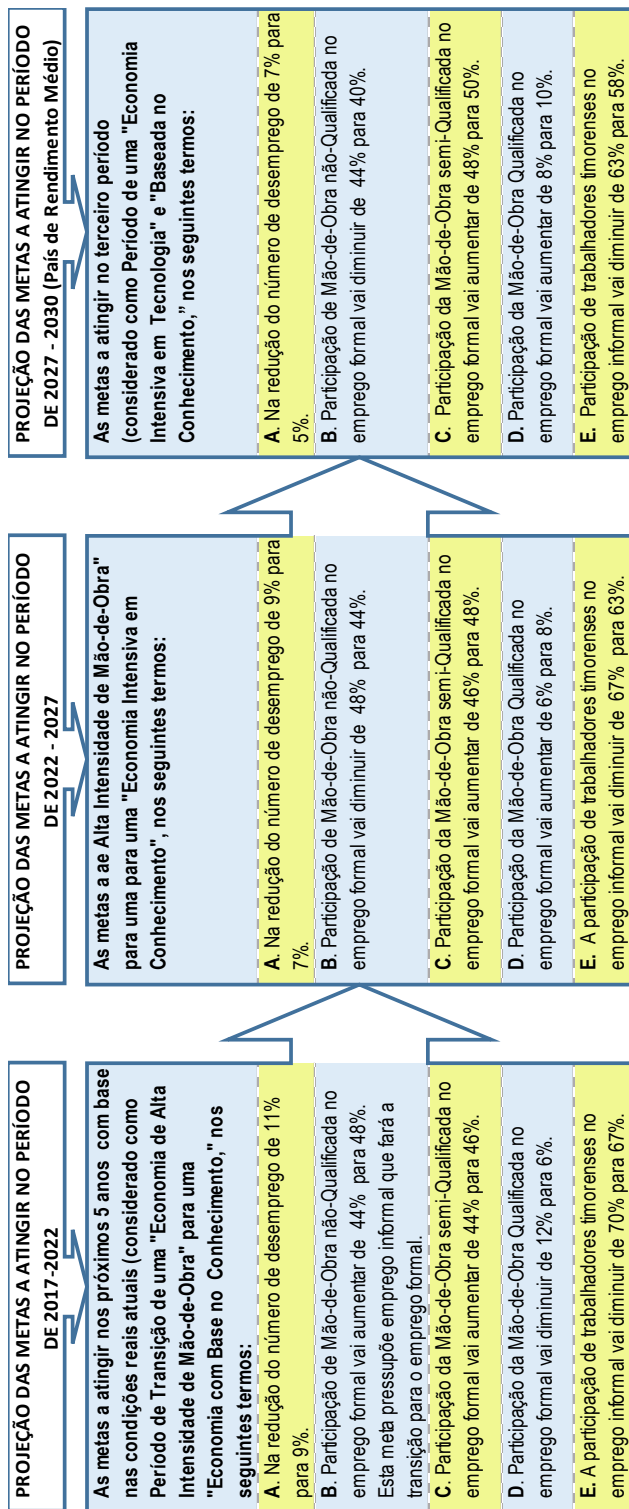
ANEXOS

**ANEXO A: RESUMO SOBRE AS ESTIMATIVAS DAS METAS
QUINQUENIAIS DO PROGRAMA DA ENE**

ANEXO B: METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

ANEXO C: ESTRUTURA DO SECRETARIADO DA ENE

ANEXO A: RESUMO DA PROJEÇÃO DAS METAS DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO (ENE)



ANEXO B: METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

A metodologia que a ENE vai adotar para garantir emprego aos timorenses, de acordo com as metas e períodos definidos, se baseia, nomeadamente, no seguinte:

1. Considerar a visão do Plano Estratégico de Desenvolvimento 2011 – 2030;
2. Considerar o impacto principal do Guia de Reforma e Fomento Económico;
3. Considerar o impacto principal dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
4. Considerar o Plano do TVET e o Sistema Nacional para o Enquadramento da Qualificação Nacional, ou seja, TLNQF existente;
5. Considerar o impacto principal da adesão de Timor-Leste à ASEAN (AEC – Comunidade Económica da ASEAN), CPLP, G7+ e Pacífico;
6. Revisão da Lei Laboral.
7. Fortalecer as linhas de coordenação com:
 - a. Comissão Nacional de Aprovisionamento (CNA), relacionado com o plano de investimentos do Governo;
 - b. Autoridade Nacional do Petróleo e Minerais (MPRM/ANPM), no que diz respeito ao Contrato de Partilha de Produção;
 - c. Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico, Ministério do Comércio, Indústria e Ambiente, e TradeInvest, sobre o Investimento Internacional;
 - d. Setor Privado Nacional.²⁷

A fim de ser possível:

1. Definir a percentagem da participação de trabalhadores timorenses com níveis mínimos, médios e elevados de capacidade no emprego;
2. Facilitar a realização de ações de formações; utilizar o campo de trabalho como laboratório para a prática de “experiências de trabalho profissional” e não como local para “formação no trabalho”, formação de capacidades, conhecimentos e comportamentos; bem como considerar e reconhecer que investir na formação de capacidades não é a mesma coisa que investir na formação de conhecimentos e comportamentos; garantir a qualidade e competência dos formandos graduados; considerar os diferentes fatores determinantes tais como: a duração da formação,

²⁷ Considerar o subsídio ou a isenção de taxas como um incentivo, cientes da reciprocidade de benefícios entre o Governo, as empresas e os trabalhadores)

as instalações institucionais e equipamentos de laboratório necessários à prática; o acesso aos campos de trabalho existentes ou condicionados em forma de laboratórios para a prática de experiências de trabalho; sem deixar de considerar outros fatores determinantes tais como, a capacidade pedagógica e andragógica e técnica dos formadores e o apoio à administração institucional.

3. Fortalecer a coordenação entre a SEPFOPE/INDMO, o ME/ANAAA e associações profissionais, tais como: Associação de Engenheiros, Associação dos Médicos, Associação dos Advogados, Fórum ou Associação da Indústria, Turismo e Hospitalidade, CCI-TL e outras Associações Profissionais, para se concentrarem no desenvolvimento do sistema de formação profissional e do sistema educativo de forma a tratar as capacidades, conhecimentos e comportamentos, e colocar um foco especial sobre a produção de formandos timorenses graduados, não só “Qualificados” mas “Competentes”, com a preparação adequada para responder às exigências do mercado de trabalho, em vez de se centrarem nos formandos graduados que exibem a sua qualificação, porém no desempenho demonstram incompetência.²⁸
4. Fortalecer a coordenação entre o MEC/AE/SEPFOPE e o Ministério da Educação, o Ministério do Planeamento e Investimento Estratégico, o Ministério das Finanças e as demais Linhas Ministeriais para criar um sistema equilibrado, para efetivamente controlar o rendimento dos quadros anualmente pelos centros de formação profissional, inclusive pelos Centros Públicos e Privados, ou Centros Público-Privado, que trabalham em parceria, pelos Institutos Superiores ou Universidades, bem como pelas Agências Governamentais ou Privadas, tendo em conta a necessidade da procura do mercado de trabalho de cada área industrial. Caso contrário, o sistema pode produzir muitos quadros, porém a inexistência de campos de trabalho pode ser a causa de vários problemas sociais e políticos. Considerar a facilitação de subsídios necessários em virtude das condições económicas, para incentivar os centros de formação profissional e os Institutos Superiores ou Universidades que implementam programas de formação e educação relativas à indústria, na medida da dinâmica do desenvolvimento progressivo dessas condições económicas, e, possivelmente limitar ou diminuir os incentivos às áreas industriais com excedentes de quadros (os excedentes contribuem para a desvalorização da integridade económica e social da qualificação existente) ou de pouca relevância quanto à sua procura.
5. Pôr em foco a formação e a educação sobre o empreendedorismo para apoiar o estabelecimento de Pequenas e Médias Empresas

28 O desenvolvimento do sistema de educação e formação profissional deve considerar a influência da capacidade de reservar os recursos naturais potenciais e económicos de Timor-Leste e a influência económica regional e global, bem como o foco sobre a harmonização do sistema de qualificação nacional e do sistema de qualificação a nível regional nomeadamente, da ASEAN (ARQF – Quadro de Qualificação Regional da ASEAN, CPLP e G7+).

6. Fortalecer a coordenação com o MNEC com o objetivo de:
- a) Utilizar os programas de emprego no estrangeiro com vista a aumentar as oportunidades de trabalho para trabalhadores timorenses, a fim de conseguirem salários e rendimentos para apoiar a sua economia individual e familiar e, de igual forma, utilizar essas oportunidades de trabalho como um laboratório para pôr em prática as suas capacidades de trabalho, conhecimentos e comportamentos, e capitalizar a sua contribuição para a produtividade e o desenvolvimento nacional de Timor-Leste, após o seu regresso ao país.²⁹
 - b) Utilizar a influência política de Timor-Leste para garantir a colocação de quadros timorenses em instituições regionais ou internacionais, tais como: ASEAN, CPLP e G7+.
 - c) Utilizar a influência política de Timor-Leste para garantir novos campos de trabalho para a prática de experiências profissionais dos timorenses em instituições regionais ou internacionais, tais como: ASEAN, CPLP no G7+
 - d) Juntamente com o Ministério do Interior (Departamento de Imigração) controlar os vistos dos trabalhadores estrangeiros em Timor-Leste
 - e) Fortalecer a coordenação com a SEM para definir a percentagem da participação das mulheres na formação e no emprego no sentido do profissionalismo e produtividade de trabalho, sem exclusividade.
 - f) Fortalecer a coordenação com a Associação de Deficientes de Timor-Leste para definir a percentagem da participação inclusiva de deficientes na formação e no emprego, no sentido do profissionalismo e produtividade de trabalho, sem exclusividade.
 - g) Fortalecer a coordenação entre as linhas ministeriais para o desenvolvimento de programas de formação e educação e transformar o desenvolvimento económico centrado na utilização de “Trabalho de Mão-de-Obra Intensiva” em utilização de “Trabalho de Tecnologia Intensiva”, em áreas industriais e áreas de produção tais

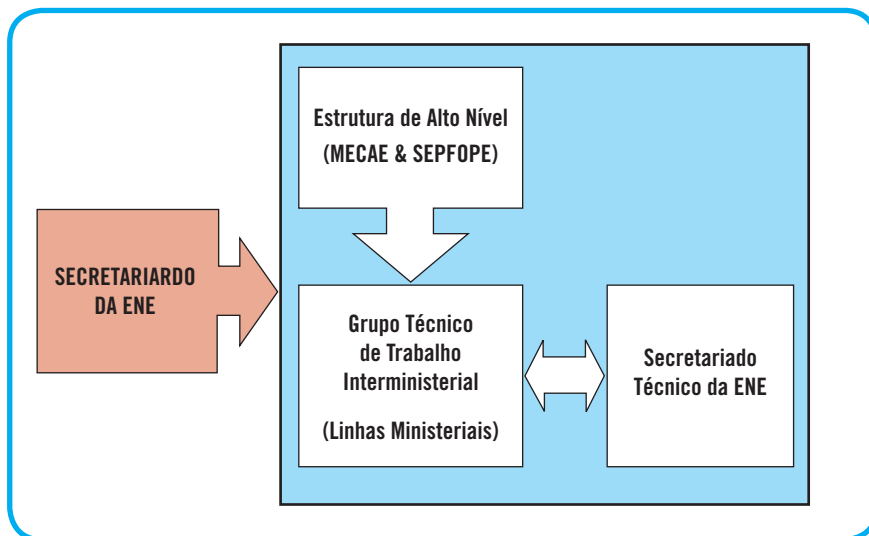
29 Considerar a elaboração de planos e programas de reintegração para captar a produtividade dos trabalhadores timorenses em termos de balanço acomodativo, com base na experiência de integração de trabalhadores, vindos de países com melhores condições sociais e económicas, na realidade das condições sociais e económicas de Timor-Leste, para motivá-los a contribuir e a continuar a trabalhar ativamente em áreas definidas segundo as experiências adquiridas enquanto trabalhavam no estrangeiro. Por exemplo, para trabalhadores habituados a receber salários altos em países com um nível de vida socioeconómico elevado e facilidades garantidas que Timor-Leste ainda é incapaz de corresponder, que condições o Governo deve criar para que esses trabalhadores se sintam motivados a dar o seu contributo através de suas experiências e produtividade de trabalho trazidas do estrangeiro para o desenvolvimento socioeconómico nacional, e no caso de trabalharem por contra própria, o Governo deve apoiá-los no estabelecimento de “Pequenas Empresas”.

como: na agro-indústria, nas pescas, na indústria manufatureira, no petróleo e gás e minerais.³⁰

30 Considerar a capitalização da produção e dos serviços de manutenção de equipamentos tecnológicos produzidos em Timor-Leste, a fim de garantir a sustentabilidade e o retorno do capital de investimento para fortalecer o Produto Interno Bruto (PIB) e fomentar o Crescimento do Produto Nacional Bruto (PNB) de Timor-Leste e o “Conhecimento Intensivo” na área industrial, especialmente na área dos serviços, tais como: na indústria de transportes e telecomunicações, nas indústrias de varejo/lojas ou supermercados, no turismo, na hospitalidade, nas TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação, nas Finanças e Administração, a fim de promover a produtividade competitiva sobre o custo e a qualidade para a sustentabilidade económica de Timor-Leste.

ANEXO C: ESTRUTURA DO SECRETARIADO DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE EMPREGO (ENE)

Para garantir a implementação do programa da ENE segundo os objetivos estipulados no documento da ENE, propõe-se a seguinte estrutura para o Secretariado da ENE:



This Publication Supported by:



International
Labour
Organization