



**TAXA DE ABSORÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE GRADUADOS DA
UNTL, ISC, UNLIL, UNPAZ, IOB, DIT NOS ÚLTIMOS 5 ANOS
(2018 - 2022) NA ÁREA DE ESTUDO
DE GESTÃO**

**PESQUISA ANAAA,IP
VOLUME I 2023**





**AGÊNCIA NACIONAL PARA
A AVALIAÇÃO E ACREDITAÇÃO
ACADÊMICA**



**REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR CIÊNCIA E CULTURA
MESCC**



**Instituto Nacional
de Ciências e Tecnologia
Timor-Leste**

PESQUISADOR

Coordenador : DoUtor Domingos CBB Gomes
Vice Coordenador : Doutor Carlos da Conceicao de Deus
Membro - UNDIL : Doutor Alfredo dos Santos
Membro - UNPAZ : Joanino Xavier Hei, M.Ed.
Membro - DIT : João Bosco Belo, MS
Membro - IOB : Antonio Martins, MS
Membro - ISC : Augusto Olo Tome
Membro - UNTL : Armindo Leto Fatima, LCG





REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR CIÊNCIA E
CULTURA



AGÊNCIA NACIONAL PARA
A AVALIAÇÃO E ACREDITAÇÃO
ACADÉMICA

AGÊNCIA FINANCIADORA: ANAAA, I.P.

Presidente do Conselho Diretivo ANAAA : Azevedo Lourenço da Costa Marçal, Ph.D.
Director Executivo ANAAA : Nilton D. Paiva Mau, Ph.D.





REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE
MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR CIÊNCIA E CULTURA
MESCC



Instituto Nacional
de Ciências e Tecnologia
Timor-Leste

AGÊNCIA ORGANIZADORA: INCT

Presidente Executivo do INCT	:	José Cornélio Guterres, Ph.D.
Vice-Presidente Executivo I do INCT	:	Doutor Valentim Ximenes
Vice-Presidente Executivo II do INCT	:	Doutor Augusto da Conceição Soares
Secretária-Executiva do INCT	:	Maria Elsa Diogo Correia



AGRADEÇIMENTO

Gostaria de expressar a nossa mais profunda gratidão a todos aqueles que contribuíram para a conclusão deste estudo sobre o emprego de graduados do ensino superior em Timor-Leste. Estendemos os nossos agradecimentos ao Ministério da Educação Superior, Ciência e Cultura, à Agência Nacional de Acreditação Acadêmica e Avaliação (ANAAA) e ao Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia (INCT) pelo seu apoio e cooperação ao longo do processo de investigação.

Um agradecimento especial vai para as universidades incluídas neste estudo: Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL), Universidade da Paz (UNPAZ), Universidade de Díli (UNDIL), Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), Instituto de Business (IOB) e Instituto Superior Cristal (ISC). A sua colaboração e fornecimento de dados e informações têm sido inestimáveis para o sucesso desta pesquisa.

Gostaríamos também de expressar a nossa gratidão aos participantes deste estudo, incluindo os graduados das universidades mencionadas, empregadores e principais intervenientes no campo do ensino superior e do emprego em Timor-Leste. As suas perspectivas e visões enriqueceram grandemente a nossa compreensão do tema e contribuíram para a qualidade deste estudo.

Por último, estendemos os nossos agradecimentos à equipa de investigação envolvida na recolha de dados, análise e redação do relatório. A sua dedicação, conhecimento especializado e compromisso com a excelência foram fundamentais para a produção deste estudo abrangente sobre a situação do emprego de graduados em Timor-Leste.

Pesquisador

Doutor Domingos CBB Gomes
Doutor Carlos da Conceicao de Deus



MENSAGEM DO MINISTRO ENSINO SUPERIOR CIÊNCIAS E CULTURA



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR CIÊNCIA E CULTURA

MENSAGEM DO MINISTRO DO ENSINO SUPERIOR, CIÊNCIA E CULTURA

Na qualidade de Ministro do Ensino Superior, Ciência e Cultura é com grande prazer que recomendo a leitura e subscrevo este estudo sobre a empregabilidade dos licenciados do ensino superior em Timor-Leste. As conclusões e recomendações apresentadas nesta investigação fornecem informações valiosas sobre o estado atual da empregabilidade dos licenciados e os desafios e oportunidades que se avizinham.

O ensino superior desempenha um papel crucial na formação do futuro da nossa nação, dotando os nossos jovens dos conhecimentos, aptidões e competências necessárias para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. No entanto, é igualmente importante garantir que os investimentos efetuados no ensino superior se traduzam em resultados tangíveis, nomeadamente em termos de emprego dos licenciados.

Este estudo fornece informações importantes sobre a taxa de absorção no mercado de trabalho dos licenciados de universidades proeminentes em Timor-Leste nos últimos cinco anos. Examina os fatores que influenciam a empregabilidade dos licenciados, o alinhamento entre a educação e as necessidades da indústria e a eficácia das iniciativas atuais destinadas a melhorar as perspetivas de emprego dos licenciados.

Espero que as conclusões deste estudo sirvam de base para a tomada de decisões e formulação de políticas baseadas em dados concretos nos setores do ensino superior e do emprego. Ao abordar as lacunas e os desafios identificados, podemos trabalhar no sentido de melhorar a qualidade do ensino superior, promover uma colaboração mais forte entre a universidade e a indústria e criar um ambiente propício ao emprego de licenciados em Timor-Leste.

Expresso o meu agradecimento à equipa de investigação e a todas as partes interessadas envolvidas neste estudo pelos seus valiosos contributos. Continuemos a lutar pela excelência no ensino superior e a capacitar os nossos graduados para se tornarem motores do crescimento económico e do desenvolvimento social.

José Honório da Costa Pereira Jerónimo, M.Si.
Ministro de Ensino Superior, Ciência e Cultura



MENSAGEM DO DIRECTOR EXECUTIVO DA ANAAA

Em nome da Agência Nacional de Acreditação e Avaliação Académica (ANAAA), gostaria de estender os meus agradecimentos à equipa responsável por este estudo sobre o emprego dos graduados do ensino superior em Timor-Leste. Esta investigação fornece uma análise abrangente da taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados de várias universidades do país, lançando luz sobre os desafios e oportunidades neste domínio.

A ANAAA está empenhada em garantir a qualidade e a relevância do ensino superior em Timor-Leste, e este estudo alinha-se com a nossa missão de promover a excelência e a responsabilidade no sector do ensino superior. Ao examinar a empregabilidade dos licenciados, podemos identificar áreas de melhoria, reforçar o currículo e melhorar as ligações entre o meio académico e a indústria.

Os resultados deste estudo servirão como um recurso valioso para a ANAAA nos seus esforços contínuos para melhorar os processos de acreditação e avaliação das instituições de ensino superior. Ao incorporar os conhecimentos e recomendações apresentados nesta investigação, podemos alinhar ainda mais os programas educativos com as necessidades do mercado de trabalho, aumentando assim a empregabilidade dos licenciados.

Gostaria de expressar a minha gratidão às universidades, empregadores e graduados que participaram neste estudo, bem como à equipa de investigação pelo seu trabalho meticuloso. Este esforço de colaboração demonstra o empenhamento de todas as partes interessadas em melhorar a qualidade e a relevância do ensino superior em Timor-Leste.

Dili, 1 de Dezembro de 2023

Nilton Diamantino Paiva Mau, Ph.D.
Director Executivo ANAAA



MENSAGEM DO PRESIDENTE EXECUTIVO DO INCT

É com muito prazer que o Instituto Nacional de Ciências e Tecnologia (INCT), juntamente com a Agência Nacional para a Avaliação e Acreditação Académica (ANAAA), apresenta ao público e a todos os interessados este estudo intitulado "O Emprego dos Graduados do Ensino Superior em Timor-Leste (2018-2022)". Depois do estudo solicitado pelo Secretariado Técnico de Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano (FDCH), o programa previsto no Plano Estratégico do INCT denominado "Programa Formação e Pesquisa INCT" levou a cabo mais um projeto de grande magnitude em prol da ciência e da gestão da ciência, do desenvolvimento dos recursos humanos e das instituições a nível nacional.

Em primeiro lugar, gostaria de expressar a minha profunda gratidão ao Diretor Executivo da ANAAA, Dr. Nilton Paiva, e à sua equipa, por confiarem este projeto ao INCT. Este estudo tem uma importância significativa para as Instituições de Ensino Superior (IES) em Timor-Leste, uma vez que apresenta uma visão sobre a absorção do mercado dos seus graduados e oferece desafios e soluções preciosos que podem e devem ser tidos em consideração para melhorar a qualidade da educação no futuro. De facto, este estudo procura compreender de que forma o mercado de trabalho em Timor-Leste absorve os jovens licenciados das várias IES no país, permitindo, desta forma, averiguar a eficácia da saída profissional dos vários cursos, o seu grau de empregabilidade bem como as áreas dos empregos adquiridos. Os resultados deste estudo são fundamentais para as IES no país, organizações como a ANAAA e o governo de Timor-Leste, servindo como evidência para a formulação de políticas destinadas a melhorar a qualidade do ensino no futuro.

O INCT foi estabelecido pelo decreto-lei n.º 23/2014 como um instituto que tem como missão a promoção da ciência, tecnologia e inovação (CTI) em Timor-Leste através do desenvolvimento de investigação aplicada e pura, a disseminação dos seus resultados, bem como a acreditação de revistas científicas no país, entre outros aspetos. No seu compromisso de promover a investigação e a inovação, o INCT colabora com 18 IES, envolvendo-se em esforços de investigação para a melhoria da ciência e o desenvolvimento de políticas públicas.

A nível internacional, o INCT também estabelece parcerias com várias universidades e agências, incluindo a Universidade de Ciências Sociais de Singapura, a Universidade de Kanazawa, no Japão, e a BRIN, na Indonésia, entre outras.

Este estudo, com a duração de cinco anos, iniciou o seu percurso com seis IES no país. Em nome do INCT, estendo a minha mais profunda gratidão aos reitores, vice-reitores, decanos e chefes de departamento das seis IES, nomeadamente a Universidade da Paz (UNPAZ), o Institute of Business (IOB), o Instituto Superior Cristal (ISC), o Universidade de Dili (UNDIL) e a Universidade Nacional de Timor Lorosae (UNTL), Dili Institute of Technology (DIT), pela sua cooperação exemplar com os nossos investigadores. O seu fornecimento de dados e apoio moral contribuíram significativamente para a conclusão bem-sucedida do estudo.

Finalmente, o meu sincero agradecimento aos investigadores envolvidos neste projeto, com uma menção especial ao Dr. Domingos Cairesi como coordenador da investigação, cuja liderança contribuiu grandemente para o sucesso do projeto, e também ao Dr. Carlos de Conceição de Deus e aos membros do projeto. Por último, mas não menos importante, expresso a minha gratidão às estruturas organizacionais do INCT e da ANAAA, que, respetivamente, financiaram e coordenaram o projeto de investigação, tendo como resultado um trabalho bem-sucedido.

José Cornelio Guterres, Ph.D.

Presidente Executivo do INCT



SUMMARIO EXECUTIVO EM PORTUGUÊS

Timor-Leste, terra de beleza e cultura, onde os graduados buscam a oportunidade, mas no mercado de trabalho há incerteza, sobre a absorção, uma tristeza. Os jovens talentosos, cheios de esperança, buscam oportunidades para avançar, mas muitas vezes enfrentam a desconfiança, do mercado que reluta em os empregar. O conhecimento adquirido, a vontade de crescer, mas às vezes, a espera pode entristecer. As portas se abrem devagar, a ansiedade toma conta, enquanto os sonhos aguardam, a esperança se confronta.

O ensino superior é crucial para dotar os jovens timorenses dos conhecimentos e competências necessários para o desenvolvimento pessoal e profissional. Os dados fornecem por 6 universidades, respectivamente, 1.709 em estudo do programa de gestão como tal UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC (2018-2022).

A falta de oportunidades de emprego está ligada à elegibilidade desses graduado para aproveitar as oportunidades existentes, ao envolvimento limitado do setor privado e às fracas regulamentações governamentais para empregar as forças produtivas existentes, obstáculos como a intervenção política e egos setoriais. Dados Funcionário público produtivo 23% dos 39.078 dominantes por velhice e muitos graduados preferiram imigrante para a Portugal, Coreia, Austrália, Irlanda (SEFOPE, 2023).

O objetivo deste estudo é analisar a taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados de várias instituições de ensino superior em Timor-Leste nos últimos cinco anos dentro de 2018-2022 na área da gestão e para compreender as tendências, os factores que influenciam a empregabilidade e o alinhamento com as exigências do mercado. Esta abordagem combina métodos de recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos para proporcionar uma compreensão abrangente da taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho.

Resultado pesquisa UNTL apresenta uma taxa de absorção de 75% de graduados empregados e 25% desempregados. UNPAZ se destaca com uma taxa de absorção notável, com 98% dos graduados empregados e apenas 2% desempregados. UNDIL também apresenta uma taxa de absorção de 89% de graduados empregados e 11% desempregados, em linha com os resultados do IOB. DIT também se destaca com uma taxa de absorção com 98% dos graduados empregados e apenas 2% desempregados. IOB com 89% dos graduados empregados e 11% desempregados. ISC apresenta uma taxa de absorção significativamente alta, com 87% dos graduados empregados e apenas 13% desempregados.

Palavra Chave:

Graduados, Emprego, Desemprego, Mercado do Trabalho, Setor de Institucoes



INDICE

PESQUISADOR.....	i
AGÊNCIA FINANCIADORA: ANAAA.....	ii
AGÊNCIA ORGANIZADORA: INCT.....	iii
AGRADECIMENTO.....	iv
MENSAGEM DO MINISTRO ENSINO SUPERIOR CIÊNCIAS E CULTURA.....	v
MENSAGEM DO DIRECTOR EXECUTIVO DA ANAAA.....	vi
MENSAGEM DO PRESIDENTE EXECUTIVO DO INCT.....	vii
SUMMARIO EXECUTIVO EM PORTUGUESE.....	viii
1. Introdução.....	1
1.1. Contextualização.....	1
1.2. Estructura de pensamento.....	2
1.3. Quadro conceptual.....	3
1.4. Quadro teórico.....	7
1.4.1. Teoria do Capital Humano.....	8
1.4.2. A teoria da transição da escola para o trabalho.....	8
1.4.3. Teoria da segmentação do mercado de trabalho.....	8
1.4.4. Importância da taxa de absorção do mercado de trabalho.....	8
1.4.5. A importância do ensino superior na absorção do mercado de trabalho.....	9
1.4.6. O contexto da absorção do mercado de trabalho em Timor-Leste.....	9
1.4.7. A relevância do currículo.....	9
1.4.8. Desenvolvimento de competências.....	10
1.4.9. Papel das instituições de ensino superior.....	10
1.4.10. Desafios e oportunidades for the Job Employment.....	10
1.5. Formulacao de roblema.....	11
1.6. Objectivos.....	11
1.6.1. Objectivo geral.....	11
1.6.2. Objectivos específicos.....	11
1.7. Justificação.....	12
1.8. Local de investigação.....	13
2. Metodologia de investigação.....	14
2.1. Método de investigação.....	14
2.2. População e amostra da investigação (sujeito).....	14
2.2.1 Distribuição de ex-alunos e inquiridos com base na universidade e no estudo do programa.....	14
2.2.2 Perfil dos antigos alunos.....	15

2.3. Informadores-chave	15
2.4. Amostra final	15
2.5. Recolha de dados dos segundos.....	15
2.5.1. Instrumentos de recolha de dados.....	15
2.5.2. Procedimentos de recolha de dados.....	16
2.5.3. Instrumentos de recolha de dados.....	17
2.5.4. Análise e processamento de dados	17
2.5.5. Verificação dos dados dos antigos alunos do departamento de gestão nas seis universidades	17
2.5.6. Âmbito do inquérito sobre a empregabilidade dos graduados	18
2.6. Metodologia de campo.....	18
2.6.1. Objetivo	18
2.6.2. Formação dos colectores de dados	18
2.6.3. Processo de recolha de dados	19
2.6.4. Análise de dados e relatórios.....	20
2.6.5. Apuramento e validação de dados.....	20
2.6.6. Análise de dados.....	20
2.6.7. Relatórios	21
2.6.8. Seleção da equipa e Formação do pessoal de campo	21
2.6.9. Formação da equipa de investigação (ToRT)	22
2.6.10. Conteúdo da formação.....	22
2.6.11. Métodos de formação	23
2.6.12. Composição da equipa.....	23
2.6.13. Processo de gestão de dados.....	23
3. Análise dos resultados	25
3.1 Destaque da empregabilidade dos graduados entre 3 universidades e 3 institutos nos últimos 5 anos (2018-2022)	25
3.2 Percentagem de empregabilidade dos graduados por universidade.....	26
3.3 Distribuição dos empregadores por género e por universidade	26
3.4 Empregabilidade dos licenciados por género, ano de licenciatura e universidade	26
3.5 Indicadores de empregabilidade em Timor-Leste.....	31
3.6 A categoria do sector da instituição em que os antigos alunos trabalhavam	32
3.7 Alinhamento do trabalho com a formação académica.....	36
3.8 Eficácia das instituições de ensino superior no fornecimento de conhecimentos e competências para o empreendedorismo	39
3.9 Apoio e incentivo ao empreendedorismo por parte das instituições de ensino superior	42
3.10 Competências fornecidas pelas instituições de ensino superior para o mercado de trabalho...	46
3.11 Confiança em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável	48



3.12	Preparação das instituições de ensino superior para os desafios práticos do mercado de trabalho	52
3.13	Satisfação com o apoio e orientação dos serviços de carreira das instituições de ensino superior	53
3.14	Facilitação de oportunidades de ligação em rede para o emprego e o crescimento na carreira pelas instituições de ensino superior.....	53
3.15	Facilitação de oportunidades de ligação em rede para o emprego e o crescimento na carreira pelas instituições de ensino superior.....	59
3.16	Reacções de antigos alunos da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC.....	61
3.17	A razão fundamental para a longa espera por uma oportunidade de emprego em Timor-Leste	64
3.18	Capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação	66
3.19	Valor da aprendizagem rápida e da aplicação de novas competências em diversas responsabilidades profissionais.....	69
3.20	Reacções das partes interessadas	70
4.	Discussão do Resultado.....	73
4.1.	Atual taxa de absorção no mercado de trabalho de graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC em Timor-Leste	73
4.2.	Alterações na taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022)	76
4.3.	Competências e qualificações mais procuradas pelos empregadores em Timor-Leste	79
4.3.1	Condições económicas	79
4.3.2	Evolução da procura de competências específicas	79
4.3.3	Melhoria da educação e da formação	79
4.4.	Desafios e limitações	80
4.4.1.	Desafios administrativos	80
4.4.2.	Desafios tecnológicos	80
4.4.3.	Desafios em matéria de transportes e comunicações.....	80
4.5.	Descoberta.....	81
5.	Conclusão	83
5.1.	Conclusão geral.....	83
5.2.	Conclusão específica.....	84
5.2.1.	Avaliação da taxa de absorção anual de cada instituição, comparação de tendências e identificação de padrões comuns.....	84
5.2.2.	Identificação dos principais setores com maior absorção de graduados e análise de alinhamento com programas educativos e currículos.....	84
5.2.3.	Recomendações para melhorar a empregabilidade dos graduados destas instituições com base nos conhecimentos derivados da análise	85
5.2.4.	Recomendações ao Governo de Timor-Leste para melhorar a empregabilidade dos graduados destas instituições com base nos insights derivados da análise	85
6.	Recomendações	86
7.	Referências	89
8.	Anexo	93

TABELA

Tabela 2. 1 Dimensão da amostra por universidade/instituto	14
Tabela 3. 1 Número de inquiridos com base na universidade, no programa de estudos e no género	30
Tabela 3. 2 Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior foi eficaz em proporcionar ao emprego os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio até ao ano de graduação	39
Tabela 3. 3. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior foi eficaz em proporcionar ao emprego os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio, de acordo com o programa de estudo de cada universidade	40
Tabela 3. 4. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior apoiou e incentivou o espírito empresarial entre os seus graduados, por programa de estudo e por universidade?..	43
Tabela 3.5. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior apoiou e incentivou o empreendedorismo entre os seus graduados por ano de graduação.....	45
Tabela 3.6. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o dotou das competências necessárias para o mercado de trabalho através do programa de estudos e da universidade?	47
Tabela 3.7. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o dotou das competências necessárias para o mercado de trabalho por ano de graduação.....	48
Tabela 3.8. Qual é o seu grau de confiança em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável?	50
Tabela 3.9. Qual é o seu grau de confiança em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável por ano de graduação.....	51
Tabela 3.10. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o preparou para os desafios práticos do mercado de trabalho?	52
Tabela 3.11. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o preparou para os desafios práticos do mercado de trabalho por ano de graduação	54
Tabela 3.12. Qual é o seu grau de satisfação com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego?.....	55
Tabela 3.13. Qual o seu grau de satisfação com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego por ano de licenciatura.....	56
Tabela 3.14. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior facilitou as oportunidades de criação de redes de contactos para um potencial emprego e crescimento na carreira, por programa de estudo e por universidade	57
Tabela 3.15. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior facilitou as oportunidades de criação de redes de contactos para um potencial emprego e crescimento na carreira por ano de graduação	59
Tabela 3.16. Os trabalhadores devem demonstrar a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação através do estudo do programa e da universidade.....	66
Tabela 3.17. Os trabalhadores devem demonstrar capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação até ao ano de graduação.....	67
Tabela 3.18. Os empregadores valorizam os indivíduos capazes de aprender e aplicar rapidamente novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais, segundo o estudo do programa e a universidade	69
Tabela 3.19. Os empregadores valorizam os indivíduos capazes de aprender e aplicar rapidamente novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais por ano de graduação	72



TABELA E GRAFICO

Tabela e gráfico 3. 1 Número de antigos alunos por universidade e por ano de licenciatura.....	27
Tabela e gráfico 3.2 Número de inquiridos com base na universidade e no programa de estudos.....	28
Tabela e gráfico 3.3 Situação dos empregos actuais por programa de estudos e por universidade.....	31
Tabela e gráfico 3.4 Número de antigos alunos por situação de emprego e por sector da instituição.....	34
Tabela e gráfico 3.5 Número de empregadores por municípios, por género e por região	36
Tabela e gráfico 3.6 Análise do alinhamento do trabalho com a formação de base pelo estudo do programa	37
Tabela e gráfico 3.7 Análise do alinhamento profissional com a formação de base por ano de licenciatura	38

GRAFICO

Figure 1. Quadro de pensamento da empregabilidade de pós-graduação em gestão de área entre UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC nos últimos cinco anos (2018-2022) (Barbara Mintho, 1987)	2
Figure 2. Quadro de Conceito da empregabilidade dos licenciados na área da gestão entre a UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC nos últimos cinco anos (2018-2022) (Barbara Mintho, 1987)	4
Figura 3. Painel de controlo principal de Empregabilidade dos graduados (Fonte: http://62.72.13.40:3000/public/dashboard/81abe4b1-fc46-4273-a425-d7dcd38f7440).....	25
Figura 4. Percentagem de ex-alunos empregados e desempregados em instituições públicas, privadas, por conta própria e que estão atualmente desempregados. (Análise da pergunta número 2).....	32

1. Introdução

1.1. Contextualização

Timor-Leste está a enfrentar um desafio significativo na criação de empregos para a sua população jovem em rápido crescimento. O ensino superior, incluindo as universidades privadas e públicas, desempenha um papel crucial na formação do futuro dos jovens timorenses, dotando-os dos conhecimentos, aptidões e competências necessárias para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. O governo tem dado prioridade à criação de emprego como um dos principais objectivos da sua política económica desde a independência, mas tem enfrentado dificuldades em ultrapassar questões estruturais e institucionais. Embora esta estratégia tenha conduzido a um crescimento económico modesto e a melhorias nos indicadores de bem-estar, a criação de novos empregos continua a ser uma questão crítica.

A falta de oportunidades de emprego é uma consequência direta da estrutura económica existente, com o sector petrolífero a representar uma grande parte da economia, mas a gerar pouco emprego. Além disso, o sector público tornou-se o maior empregador formal, enquanto o sector privado não tem sido capaz de desempenhar um papel significativo na criação de emprego devido ao baixo investimento, aos impedimentos estruturais e a obstáculos como a instabilidade política e a corrupção. A incerteza política minou ainda mais a confiança nas instituições políticas, agravando os desafios enfrentados pelas empresas. Embora o Governo tenha manifestado a sua intenção de resolver estes obstáculos e de promover o crescimento do sector privado, a simples concentração no sector privado não resolverá automaticamente a questão do emprego.

A questão do emprego dos licenciados é uma consideração crucial no sistema de ensino superior de qualquer país, especialmente em Timor-Leste, onde a população jovem está a crescer rapidamente. É essencial avaliar a taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados de várias instituições de ensino superior. Este estudo de caso centra-se no emprego de licenciados da Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL), Universidade da Paz (UNPAZ), Universidade de Díli (UNDIL), Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), Instituto of Business (IOB) e Instituto Superior Cristal (ISC) nos últimos cinco anos (2018-2022) no estudo do programa de gestão. A importância do emprego dos licenciados não pode ser subestimada, uma vez que o desemprego pode ter graves consequências sociais e económicas, incluindo a agitação social, o aumento das taxas de pobreza e a não tem serteza de vida. Neste sentido, ao avaliar a taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho, este estudo de caso tem como objetivo identificar lacunas e adaptar as políticas para minimizar o desemprego dos jovens.

Os graduados das instituições de ensino superior contribuem com competências e conhecimentos valiosos para o mercado de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento global da nação. A maximização da sua empregabilidade garante que o país possa beneficiar de uma mão de obra qualificada e bem formada. Uma elevada taxa de absorção do mercado de trabalho significa uma economia saudável e dinâmica capaz de capitalizar os seus recursos humanos, aumentando a competitividade do país no mercado global e atraindo investimentos estrangeiros, o que conduz a um crescimento económico sustentável.

Um dos principais desafios enfrentados pelos licenciados é o desfasamento entre as qualificações que adquirem durante a sua formação e as qualificações exigidas pelo mercado de trabalho. Timor-Leste precisa de alinhar o seu currículo de ensino superior com as necessidades do mercado, garantindo que os licenciados possuem as competências necessárias para o emprego. Adicionalmente, o número limitado de oportunidades de emprego, tanto no



sector público como no privado, constitui um desafio significativo para o emprego dos licenciados. O sector público, sendo o maior empregador, enfrenta restrições devido à falta de recursos orçamentais, enquanto o sector privado tem limitado recurso para os investimentos e infra-estruturas. Muitos licenciados enfrentam dificuldades em conseguir emprego devido à falta de experiência profissional prática. Os conhecimentos teóricos adquiridos nas universidades têm de ser complementados por estágios, aprendizagens e programas de formação prática para melhorar a empregabilidade dos licenciados.

Além disso, a ausência de um ecossistema de empreendedorismo sólido impede os licenciados de criarem as suas próprias empresas. O acesso limitado ao financiamento, a falta de serviços de apoio às empresas e uma cultura de aversão ao risco contribuem para os desafios enfrentados pelos aspirantes a empresários.

1.2. Estrutura de pensamento

Este quadro de pensamento é a base e a diretriz para o sucesso deste estudo de caso. O objetivo deste estudo de caso é analisar de forma abrangente o panorama da empregabilidade dos diplomados entre as instituições de ensino superior (IES) em Timor-Leste, concentrando-se especificamente na Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL), Universidade da Paz (UNPAZ), Universidade de Díli (UNDIL), Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), Instituto de Negócios (IOB) e Instituto Superior Cristal (ISC) nos últimos cinco anos (2018-2022). Ao empregar a Grande Teoria do Capital Humano, a Teoria do Trabalho da Escola para o Campo e a Teoria da Segmentação do Mercado, esta pesquisa procura fornecer uma compreensão holística dos desafios, oportunidades e estratégias para melhorar a empregabilidade dos graduados no contexto timorense. O gráfico abaixo relembra o investigador em geral para compreender em pormenor o que se pretende alcançar com a investigação:

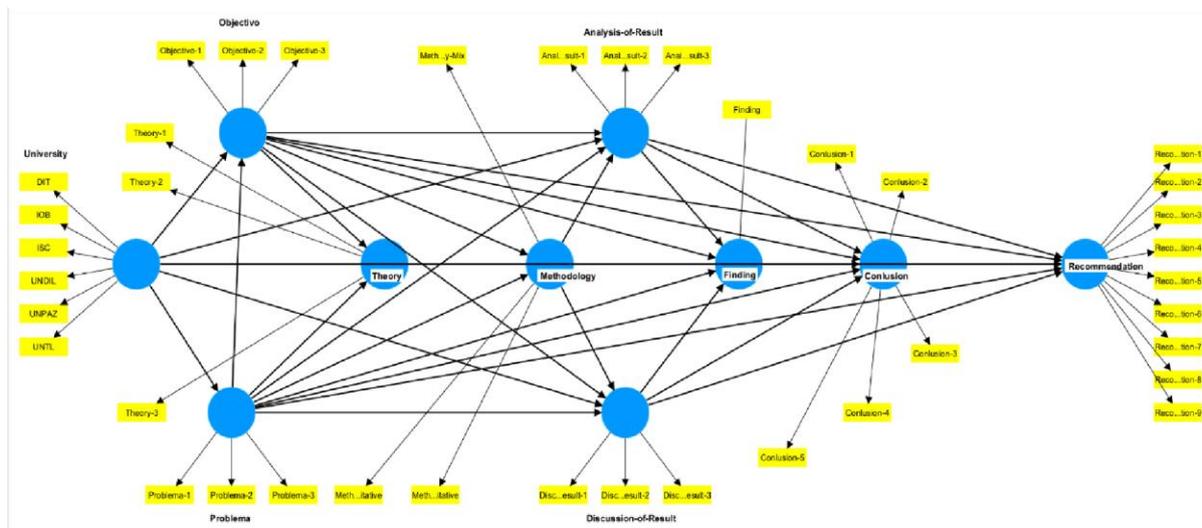


Figure 1. Quadro de pensamento da empregabilidade de pós-graduação em gestão de área entre UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC nos últimos cinco anos (2018-2022) (Barbara Mintho, 1987)

A Grande Teoria do Capital Humano constitui um quadro fundamental para compreender a relação entre a educação, o desenvolvimento de competências e os resultados do mercado de trabalho. Desenvolvida pelo famoso economista Gary Becker, esta teoria postula que o investimento dos indivíduos em educação e formação leva à aquisição de capital humano, o que por sua vez aumenta a sua produtividade e potencial de ganho no mercado de trabalho. No contexto das IES de TimorLeste, a aplicação da Grande Teoria do Capital Humano fornece informações valiosas sobre os factores que contribuem para a empregabilidade dos

licenciados, incluindo a qualidade da educação, o desenvolvimento de competências e a relevância dos currículos para as necessidades da indústria. Ao analisar os esforços das IES na promoção do desenvolvimento do capital humano entre os seus diplomados, esta teoria pode oferecer uma perspetiva abrangente sobre a eficácia dos investimentos educacionais na formação da empregabilidade dos diplomados nos mercados de trabalho locais e regionais.

A Teoria da Escola para o Emprego centra-se na transição da educação para o emprego, enfatizando o papel das IES na preparação dos estudantes para os desafios e exigências do mercado de trabalho. No contexto timorense, esta teoria esclarece até que ponto as IES facilitaram efetivamente a transição dos seus diplomados dos ambientes académicos para os ambientes de emprego do mundo real. Os principais aspectos desta teoria incluem a relevância prática dos programas académicos, a integração de oportunidades de aprendizagem integradas no trabalho e a prestação de apoio ao desenvolvimento da carreira dos estudantes. Ao examinar o alinhamento entre a preparação académica e as expectativas da indústria, esta teoria pode elucidar os pontos fortes e fracos das IES em Timor-Leste no que diz respeito a colmatar a lacuna entre a aprendizagem escolar e as exigências da força de trabalho profissional.

A Teoria da Segmentação do Mercado aborda a natureza diversificada do mercado de trabalho, reconhecendo que diferentes segmentos da força de trabalho podem ter padrões de emprego, requisitos de competências e trajetórias de carreira distintos. No contexto de Timor-Leste, esta teoria realça a importância de compreender a dinâmica específica dos mercados de trabalho locais e regionais, incluindo as tendências de emprego setorial, as lacunas de competências e a evolução das necessidades dos empregadores. Ao envolver-se com a Teoria da Segmentação do Mercado, este artigo tem como objetivo explorar a forma como as IES podem adaptar as suas ofertas educativas para atender aos diferentes segmentos do mercado de trabalho, aumentando assim a empregabilidade dos licenciados em vários sectores e profissões. Para além disso, esta teoria pode fornecer informações sobre o papel das IES na abordagem dos desafios de emprego únicos enfrentados pelos diferentes segmentos da força de trabalho timorense, incluindo os jovens, as mulheres e as comunidades marginalizadas.

Além disso, a Teoria da Escola para o Trabalho de Campo entra em jogo na medida em que a UNTL se esforçou por reforçar a orientação prática dos seus currículos, incorporando estágios, practicums e projectos industriais para proporcionar aos estudantes experiência prática e exposição a ambientes de trabalho do mundo real. Através destas oportunidades de aprendizagem experimental, a UNTL tem como objetivo facilitar uma transição perfeita para os seus licenciados do domínio académico para o emprego remunerado. Além disso, os serviços de carreira e as iniciativas de aconselhamento da universidade têm desempenhado um papel crucial na capacitação dos estudantes para navegarem eficazmente no mercado de trabalho, oferecendo orientação sobre a construção de currículos, preparação para entrevistas e estratégias de procura de emprego.

1.3. Quadro conceptual

Este quadro tem como objetivo desenvolver um conceito abrangente para melhorar a empregabilidade dos licenciados entre as Instituições de Ensino Superior (IES) em Timor-Leste, com foco na Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL), Universidade da Paz (UNPAZ), Universidade de Díli (UNDIL), Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), Instituto de Negócios (IOB) e Instituto Superior Cristal (ISC) nos últimos cinco anos (2018-2022). A estrutura é desenvolvida com base na integração da Grande Teoria do Capital Humano, da Teoria do Trabalho da Escola para o Campo e da Teoria da Segmentação do Mercado. Ao sintetizar estas teorias, este quadro tem como objetivo fornecer uma abordagem holística para enfrentar os desafios da empregabilidade dos licenciados e colmatar o fosso entre a educação e o mercado de trabalho em Timor-Leste.



recolhidos através de entrevistas e discussões em grupo com licenciados, empregadores e representantes das IES. Os dados quantitativos serão recolhidos através de inquéritos para avaliar os indicadores de empregabilidade e as percepções dos diplomados e dos empregadores. Esta abordagem de método misto permite uma compreensão holística do panorama da empregabilidade e fornece informações valiosas sobre os desafios e oportunidades no âmbito da educação em gestão em Timor-Leste.

A análise dos resultados da investigação envolverá um exame abrangente dos dados qualitativos e quantitativos recolhidos através de entrevistas, discussões em grupos de discussão e inquéritos. Isto incluirá a identificação de temas comuns, tendências e correlações relacionadas com indicadores de empregabilidade, formação em gestão e o papel das IES em Timor-Leste. Ao realizar uma análise minuciosa dos resultados da investigação, o estudo pretende descobrir informações valiosas que podem informar planos e recomendações accionáveis para aumentar a empregabilidade dos licenciados e melhorar os programas de gestão nas IES.

A discussão dos resultados envolverá a interpretação das conclusões no contexto dos objectivos da investigação. Isto incluirá a análise da eficácia dos programas de gestão na preparação dos licenciados para o mercado de trabalho, a identificação de lacunas nos indicadores de empregabilidade e a avaliação do papel das IES na promoção do empreendedorismo e do desenvolvimento de carreiras. Ao envolver-se numa discussão significativa dos resultados, a investigação visa proporcionar uma compreensão matizada do panorama da empregabilidade em Timor-Leste e oferecer uma visão sobre as áreas específicas onde podem ser feitas melhorias para aumentar a empregabilidade dos licenciados.

A investigação centra-se num conjunto abrangente de indicadores de empregabilidade para avaliar o panorama atual e os desafios enfrentados pelos diplomados dos programas de gestão nas IES de Timor-Leste. Os indicadores de empregabilidade incluem a situação dos diplomados atualmente empregados, conhecimentos e competências necessários para o empreendedorismo, apoio a empreendimentos empresariais, competências para o mercado de trabalho, confiança na procura de emprego, preparação para desafios práticos, satisfação com os serviços de carreira, facilitação de oportunidades de trabalho em rede, adaptabilidade e aprendizagem, e perspectivas do empregador. Estes indicadores fornecem uma visão holística do panorama da empregabilidade e das áreas específicas onde podem ser feitas melhorias para aumentar a empregabilidade dos licenciados em Timor-Leste.

- a) Situação do trabalhador atualmente empregado
 - Instituição pública
 - Instituição privada
 - Trabalho independente
 - Candidatos a emprego
- b) Conhecimentos e competências necessários para o empreendedorismo
 - Avaliar o grau de preparação dos licenciados para criar e gerir as suas próprias empresas.
 - Identificar as lacunas em termos de competências e conhecimentos empresariais no âmbito dos actuais programas de gestão.
- c) Apoio a iniciativas empresariais
 - Avaliar a forma como as IES apoiam e incentivam o empreendedorismo entre os seus licenciados em gestão.
 - Identificar as melhores práticas e os domínios a melhorar para promover uma mentalidade empresarial.
- d) Competências para o mercado de trabalho
 - Avaliar em que medida as IES dotam os diplomados das competências necessárias para o mercado de trabalho.



- Identificar competências específicas (por exemplo, liderança, comunicação, resolução de problemas) que são valorizadas pelos empregadores.
- e) Confiança para encontrar um emprego
 - Medir a confiança dos licenciados em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável.
 - Identificar os factores que contribuem ou dificultam a confiança dos diplomados no mercado de trabalho.
- f) Preparação para os desafios práticos
 - Avaliar em que medida as IES preparam os licenciados para os desafios práticos do mercado de trabalho.
 - Identificar áreas em que a experiência prática e a exposição à indústria podem ser melhoradas nos programas de gestão.
- g) Satisfação com os serviços de carreira
 - Avaliar a satisfação dos diplomados com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras das IES na sua procura de emprego.
 - Identificar áreas que podem ser melhoradas nos serviços de carreiras para melhor responder às necessidades dos licenciados.
- h) Facilitação de oportunidades de criação de redes
 - Avaliar em que medida as IES facilitam a criação de oportunidades de ligação em rede para potencial emprego e crescimento na carreira.
 - Identificar estratégias eficazes para as IES reforçarem a criação de redes e ligações à indústria para os seus diplomados.
- i) Adaptabilidade e aprendizagem
 - Avaliar a capacidade de adaptação dos diplomados a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação.
 - Identificar o valor atribuído pelos empregadores à adaptabilidade e à capacidade de aprender novas competências.
- j) Perspectivas dos empregadores
 - Compreender as percepções dos empregadores sobre as competências e a preparação dos licenciados em gestão para o mercado de trabalho.
 - Identificar áreas onde as IES podem alinhar melhor os seus programas com as necessidades dos empregadores.

A investigação formula planos de ação baseados nos resultados para aumentar a empregabilidade dos licenciados e melhorar os programas de gestão nas IES de Timor-Leste. Estes planos de ação incluem inquéritos e recolha de dados, envolvimento das partes interessadas, revisão e melhoria do currículo, melhoria dos serviços de carreira, recomendações políticas e acompanhamento longitudinal. Ao implementar estes planos accionáveis, a investigação visa contribuir para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada e empreendedora em Timor-Leste e promover um maior alinhamento entre a educação em gestão e as necessidades da indústria. a) Inquérito e recolha de dados

- Desenvolver instrumentos de inquérito para recolher dados quantitativos sobre indicadores de empregabilidade.
 - Identificar as principais partes interessadas para entrevistas e debates em grupos de discussão para recolher informações qualitativas.
- b) Envolvimento das partes interessadas
- Colaborar com licenciados, empregadores e representantes das IES para compreender as diferentes perspectivas sobre os indicadores de empregabilidade.
 - Promover a colaboração entre as IES e os parceiros da indústria para alinhar os programas de gestão com as necessidades da indústria.



- c) Revisão e melhoria do currículo
 - Colaborar com as instituições de ensino superior para rever e melhorar os programas curriculares de gestão, a fim de os adaptar às necessidades do mercado de trabalho. - Integrar no currículo elementos práticos, empresariais e relevantes para a indústria.
- d) Melhoria dos serviços de carreira
 - Trabalhar com as IES para melhorar os serviços de carreira e o apoio aos diplomados na procura de emprego e no desenvolvimento da carreira.
 - Estabelecer programas de orientação, eventos de criação de redes e palestras sobre o sector para facilitar as ligações entre os licenciados.
- e) Recomendações políticas
 - Formular recomendações políticas para o governo, a fim de apoiar o alinhamento do ensino da gestão com as necessidades do sector.
 - Defender iniciativas para promover o espírito empresarial, a inovação e o desenvolvimento de competências práticas nas IES.

Em conclusão, a investigação sobre indicadores de empregabilidade e programas de gestão nas IES de Timor-Leste oferece uma oportunidade valiosa para avaliar o panorama atual, identificar áreas de melhoria e formular planos de ação para melhorar a empregabilidade dos licenciados. Ao compreender os desafios e oportunidades específicos no âmbito da educação em gestão, a investigação pretende contribuir para o objetivo mais amplo de promover uma força de trabalho qualificada e empreendedora em Timor-Leste.

Com base nas conclusões, a investigação formula recomendações accionáveis para o governo e as IES. Estas recomendações podem incluir melhorias curriculares, uma maior colaboração entre as IES e a indústria, e a implementação de iniciativas de desenvolvimento de carreiras para apoiar os licenciados na sua transição para o mercado de trabalho. Ao implementar estas recomendações, o governo e as IES podem promover um maior alinhamento entre o ensino da gestão e as necessidades da indústria, melhorando, em última análise, a empregabilidade dos licenciados e contribuindo para o desenvolvimento e crescimento económico do país.

O documento de investigação fornece uma exploração abrangente dos indicadores de empregabilidade e dos programas de gestão nas instituições de ensino superior de Timor-Leste. Oferece uma visão valiosa sobre os desafios e oportunidades no âmbito da educação em gestão e apresenta planos de ação e recomendações para melhorar a empregabilidade dos licenciados. Ao compreender as necessidades específicas do mercado de trabalho e o papel das IES na preparação dos licenciados para a força de trabalho, a investigação tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento de uma força de trabalho qualificada e empreendedora em Timor-Leste.

1.4. Quadro teórico

O enquadramento teórico visa fornecer um quadro concetual para a compreensão dos factores que influenciam o emprego dos graduados das instituições de ensino superior em Timor-Leste. Neste estudo de caso, focar-nos-emos na taxa de absorção do mercado de trabalho dos graduados da Universidade Nacional de Timor Lorosa'e (UNTL), da Universidade da Paz (UNPAZ), da Universidade de Díli (UNDIL), do Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), do Instituto de Negócios (IOB) e do Instituto Superior Cristal (ISC) nos últimos cinco anos (2018-2022).



1.4.1. Teoria do Capital Humano

Uma das principais perspectivas teóricas que podem ser aplicadas para compreender o emprego dos licenciados é a Teoria do Capital Humano. Desenvolvida pelo economista Gary Becker, a Teoria do Capital Humano sugere que os indivíduos adquirem educação e competências como um investimento para aumentar a sua produtividade e potencial de ganho no mercado de trabalho ¹. De acordo com esta teoria, o nível de educação e o tipo de competências adquiridas pelos indivíduos influenciam significativamente as suas hipóteses de encontrar emprego e de auferir salários mais elevados.

A teoria do capital humano, tal como proposta por Schultz (1961) e Becker (1964), afirma que a educação aumenta a produtividade e a eficiência dos indivíduos, conduzindo a benefícios para o indivíduo e para a sociedade em termos de crescimento económico. Neste contexto, os graduados das instituições de ensino superior são considerados como "capital humano", contribuindo os seus conhecimentos, competências e capacidades para o mercado de trabalho e para a economia em geral (Becker, 1993). Como tal, o sucesso destes graduados na obtenção de emprego pode ser visto como um indicador da eficácia do sistema educativo na formação de capital humano.

No contexto deste estudo, a Teoria do Capital Humano pode ser utilizada para analisar a relação entre o ensino ministrado pela UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e Instituto Superior Cristal (ISC) e a taxa de absorção no mercado de trabalho dos seus graduados. A teoria sugere que as instituições de ensino superior que fornecem competências relevantes e comercializáveis têm mais probabilidades de apresentar taxas de absorção mais elevadas entre os seus graduados.

1.4.2. A teoria da transição da escola para o trabalho

A Teoria da Transição da Escola para o Trabalho (Scherer, 2005) sugere que a transição da educação para o emprego pode ser influenciada por uma série de factores, incluindo o estatuto socioeconómico do indivíduo, a qualidade e a relevância da educação recebida e a situação do mercado de trabalho ². Esta teoria fornece um quadro útil para examinar as experiências específicas dos licenciados em Timor-Leste e compreender os factores que influenciaram a sua empregabilidade.

1.4.3. Teoria da segmentação do mercado de trabalho

A Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho sugere que o mercado de trabalho está dividido em segmentos distintos, cada um com as suas próprias características e regras ³⁻⁵. Esta teoria pode ser utilizada para explorar as diferenças nos resultados do mercado de trabalho entre licenciados em diferentes áreas de estudo ou de diferentes instituições ^{6,7}.

Ao explorar a taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022), o estudo basear-se-á nestas teorias para melhor compreender os dados. A escolha destas teorias permitirá uma investigação abrangente dos vários factores individuais, institucionais e do mercado de trabalho que podem influenciar os resultados dos graduados no mercado de trabalho.

1.4.4. Importância da taxa de absorção do mercado de trabalho

A taxa de absorção do mercado de trabalho é um indicador crucial da eficácia e relevância das instituições de ensino superior. Mede a percentagem de licenciados que conseguem obter



emprego num determinado período após a licenciatura. Uma taxa de absorção do mercado de trabalho elevada sugere que o ensino ministrado pelas universidades está alinhado com as exigências do mercado de trabalho, indicando a qualidade e a relevância dos programas oferecidos ^{9,10}.

Por outro lado, uma baixa taxa de absorção do mercado de trabalho suscita preocupações quanto à empregabilidade dos graduados e à eficácia do sistema de ensino superior. Salienta a necessidade de uma colaboração mais estreita entre as universidades e as indústrias para colmatar o fosso e garantir que os licenciados estão adequadamente preparados para o mercado de trabalho

¹⁰.

1.4.5. A importância do ensino superior na absorção do mercado de trabalho

O ensino superior desempenha um papel crucial na preparação dos indivíduos para o mercado de trabalho. Equipa os estudantes com os conhecimentos, aptidões e competências necessárias para serem bem sucedidos nos seus campos escolhidos. Em Timor-Leste, uma nação jovem e em desenvolvimento, a absorção de licenciados no mercado de trabalho é um fator crítico para o crescimento e desenvolvimento económico do país ⁶. Esta investigação discute a importância do ensino superior na absorção do mercado de trabalho em Timor-Leste, explorando vários aspectos, tais como a relevância do currículo, o desenvolvimento de competências e o papel das instituições de ensino superior na redução do fosso entre a educação e o emprego.

1.4.6. O contexto da absorção do mercado de trabalho em Timor-Leste

Timor-Leste, uma nação do Sudeste Asiático, conquistou a independência em 2002 e, desde então, tem-se esforçado por construir uma economia sustentável e inclusiva. O país enfrenta desafios únicos em termos do seu mercado de trabalho devido aos seus recursos naturais limitados e a uma população relativamente pequena. O governo timorense reconhece que o investimento na educação, em particular no ensino superior, é crucial para o desenvolvimento do país ⁷.

1.4.7. A relevância do currículo

A relevância dos programas curriculares propostos pelas instituições de ensino superior é um fator essencial para garantir a absorção pelo mercado de trabalho. O currículo deve estar alinhado com as necessidades do mercado de trabalho e dotar os estudantes das competências e conhecimentos que os empregadores procuram. Um desfasamento entre as competências adquiridas através da educação e as exigências do mercado de trabalho pode dificultar a capacidade dos graduados para encontrar emprego ^{11,12}.

Para resolver esta questão, as instituições de ensino superior em Timor-Leste devem rever e atualizar regularmente os seus currículos para garantir que estão de acordo com as exigências da indústria. Isto pode ser conseguido através da colaboração entre o meio académico e as partes interessadas da indústria, tais como a realização de avaliações das necessidades da indústria e a incorporação de projectos e estágios relevantes para a indústria no currículo. Ao fazê-lo, os licenciados estarão mais bem preparados para corresponder às expectativas dos empregadores e aumentarão as suas hipóteses de uma absorção bem sucedida no mercado de trabalho ¹³⁻¹⁷.



1.4.8. Desenvolvimento de competências

O currículo relevante, o desenvolvimento de competências essenciais é crucial para que os licenciados tenham sucesso no mercado de trabalho. Embora os conhecimentos técnicos sejam essenciais, os empregadores também valorizam as competências transversais, como a comunicação, a resolução de problemas, o trabalho em equipa e o pensamento crítico. Estas competências permitem que os licenciados se adaptem às exigências do mercado de trabalho em rápida mutação e contribuam eficazmente para os seus locais de trabalho ¹⁸⁻²⁰.

As instituições de ensino superior em Timor-Leste devem dar prioridade ao desenvolvimento destas competências através de várias abordagens pedagógicas. Isto pode incluir métodos de aprendizagem interactivos e experimentais, projectos de grupo e oportunidades para os estudantes se envolverem em actividades extracurriculares que promovam o desenvolvimento de competências. Ao cultivar um conjunto completo de competências, as instituições de ensino superior podem melhorar a empregabilidade dos licenciados e aumentar as suas hipóteses de absorção bem sucedida no mercado de trabalho ²¹⁻²⁵.

1.4.9. Papel das instituições de ensino superior

As instituições de ensino superior têm a responsabilidade de colmatar o fosso entre a educação e o emprego. Devem não só proporcionar uma educação de qualidade, mas também colaborar ativamente com os empregadores e as partes interessadas do sector para compreender as suas necessidades e expectativas. Ao estabelecerem parcerias sólidas com os empregadores, as instituições de ensino superior podem garantir que os seus graduados estão equipados com as competências e os conhecimentos exigidos pelo mercado de trabalho ²⁶.

Uma forma eficaz de as instituições de ensino superior facilitarem a absorção pelo mercado de trabalho é através de estágios e de programas de aprendizagem integrada no trabalho. Estas iniciativas proporcionam aos estudantes uma valiosa experiência prática, permitindo-lhes aplicar os seus conhecimentos teóricos em contextos reais ²⁷. Além disso, os estágios servem muitas vezes de via para os licenciados conseguirem emprego, uma vez que permitem aos empregadores avaliar as competências e o potencial de um estudante antes de tomarem uma decisão de contratação.

As instituições de ensino superior em Timor-Leste devem também prestar serviços de aconselhamento e orientação profissional para apoiar os estudantes na sua transição do ensino para o emprego. Estes serviços podem incluir a redação de currículos, preparação para entrevistas e assistência na colocação de emprego. Ao oferecer um apoio abrangente, as instituições de ensino superior podem aumentar a empregabilidade dos licenciados e facilitar a sua entrada bem sucedida no mercado de trabalho ²⁸.

1.4.10. Desafios e oportunidades for the Job Employment

Embora o ensino superior desempenhe um papel crucial na absorção do mercado de trabalho, há vários desafios que precisam de ser resolvidos. Um desses desafios é a disponibilidade limitada de recursos, tanto financeiros como humanos, que pode prejudicar a capacidade das instituições de ensino superior para oferecerem uma educação de qualidade e serviços de apoio ²⁹. O governo e as partes interessadas devem colaborar para resolver estas limitações de recursos e investir no desenvolvimento de infra-estruturas de ensino superior.

Outro desafio é a falta de coordenação entre as instituições de ensino superior e o mercado de trabalho. É necessário reforçar a colaboração e a comunicação entre o meio académico e a



indústria para garantir que os programas curriculares são relevantes e que as competências desenvolvidas estão em conformidade com as exigências do mercado ³⁰⁻³². Isto pode ser conseguido através de um diálogo regular, de conselhos consultivos do sector e de estágios/colocações de trabalho.

Além disso, é necessário abordar a questão da fuga de cérebros, em que licenciados altamente qualificados deixam o país em busca de melhores oportunidades no estrangeiro. Para atenuar a fuga de cérebros, o governo e as instituições de ensino superior devem criar um ambiente propício que encoraje os licenciados a ficar e a contribuir para o desenvolvimento do país. Isto pode ser conseguido através da criação de oportunidades de emprego atractivas, de salários competitivos e de um ecossistema de apoio ao empreendedorismo ³³.

Apesar destes desafios, existem também oportunidades para as instituições de ensino superior melhorarem a absorção do mercado de trabalho. Timor-Leste tem uma população jovem e em crescimento, que apresenta uma força de trabalho potencial para o desenvolvimento económico do país. Ao investir no ensino superior e ao garantir a empregabilidade dos licenciados, o país pode alavancar o seu capital humano e impulsionar o crescimento económico ³⁴.

1.5. Formulacao de roblema

Esta investigação tem como objetivo responder à seguinte questão problemática:

- a) Qual é a atual taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos licenciados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC em Timor-Leste?
- b) Como é que a taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC mudou nos últimos cinco anos (2018-2022)?
- c) Quais são as competências e qualificações mais procuradas pelos empregadores em TimorLeste?

1.6. Objectivos

1.6.1. Objectivo geral

O objetivo geral deste estudo é analisar a taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados de várias instituições de ensino superior em Timor-Leste, centrando-se especificamente no emprego dos graduados da Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL), da Universidade da Paz (UNPAZ), Universidade de Díli (UNDIL), Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), Instituto de Negócios (IOB) e Instituto Superior Cristal (ISC) nos últimos cinco anos, na área da gestão e para compreender as tendências, os factores que influenciam a empregabilidade e o alinhamento com as exigências do mercado.

1.6.2. Objectivos específicos

Com base nesta afirmação, o objetivo específico de um estudo de caso sobre o emprego dos graduados do ensino superior em Timor-Leste, centrado na taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos 5 anos, poderia ser formulado da seguinte forma

- a) Avaliar a taxa de absorção anual de cada instituição, comparando tendências e identificando padrões comuns.



- b) Identificar os principais sectores com maior absorção de licenciados e analisar o alinhamento com os programas e currículos educativos.
- c) Apresentar recomendações para melhorar a empregabilidade dos graduados destas instituições com base nos resultados da análise.

1.7. Justificação

Compreender a taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho é crucial por várias razões. Em primeiro lugar, ajuda as instituições de ensino superior a avaliar a eficácia dos seus programas e currículos na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho. Em segundo lugar, fornece aos decisores políticos informações sobre a dinâmica da procura e da oferta do mercado de trabalho, permitindo-lhes tomar decisões informadas relativamente às políticas de educação e emprego. Por último, ajuda os licenciados a fazer escolhas de carreira informadas e a identificar áreas para o desenvolvimento de competências ^{3,4}.

A taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho refere-se à percentagem de graduados que conseguem encontrar emprego num determinado período após a conclusão dos seus estudos. Esta métrica é um indicador importante da eficácia das instituições de ensino superior na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho ⁴.

Uma das principais razões pelas quais a compreensão da taxa de absorção do mercado de trabalho é crucial é o facto de ajudar as instituições de ensino superior a avaliar a qualidade e a relevância dos seus programas e currículos. Ao analisar os resultados de emprego dos seus licenciados, as instituições podem identificar áreas de melhoria e fazer os ajustes necessários para garantir que os seus estudantes estão equipados com as competências e conhecimentos que são procurados pelos empregadores ⁸. Por exemplo, se um número significativo de licenciados tiver dificuldade em encontrar emprego numa determinada área, isso pode indicar a necessidade de rever o currículo para o alinhar mais estreitamente com os requisitos da indústria.

Além disso, a compreensão da taxa de absorção do mercado de trabalho fornece informações valiosas aos decisores políticos. Ajuda-os a avaliar a dinâmica da procura e da oferta do mercado de trabalho, permitindo-lhes tomar decisões informadas relativamente às políticas de educação e emprego. Por exemplo, se houver uma elevada taxa de absorção de licenciados num sector específico, os decisores políticos podem considerar investir em programas e iniciativas que promovam o desenvolvimento de competências nessa área. Por outro lado, se houver uma baixa taxa de absorção num determinado domínio, os decisores políticos podem procurar resolver as questões subjacentes e explorar estratégias para aumentar as oportunidades de emprego para os licenciados nesse sector ⁸.

Além disso, o conhecimento da taxa de absorção do mercado de trabalho é benéfico para os próprios graduados. Permite-lhes fazer escolhas de carreira informadas e identificar áreas para o desenvolvimento de competências. Ao compreenderem as indústrias e os sectores que apresentam taxas de absorção mais elevadas, os licenciados podem alinhar as suas aspirações profissionais com as realidades do mercado de trabalho. Podem também identificar as competências e qualificações que são procuradas e tomar medidas para as adquirir, melhorando a sua empregabilidade e aumentando as suas hipóteses de encontrar um emprego adequado ^{18,35,36}.

Para além destas razões, compreender a taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho tem também implicações sociais mais vastas. Uma taxa de absorção elevada indica um mercado de trabalho saudável e robusto, onde os graduados podem facilmente transitar para a força de trabalho e contribuir para o crescimento económico. Por outro lado, uma taxa de absorção baixa pode indicar problemas subjacentes, como a falta de oportunidades de



emprego, a inadequação de competências ou problemas estruturais na economia. Ao analisar a taxa de absorção do mercado de trabalho, os decisores políticos podem enfrentar estes desafios e trabalhar no sentido de criar uma sociedade mais inclusiva e próspera ^{19,22,23}.

Para compreender a taxa de absorção do mercado de trabalho, podem ser utilizadas várias fontes de dados e metodologias. Uma abordagem comum é a realização de inquéritos ou a recolha de dados junto de instituições de ensino superior, agências de emprego e empregadores. Estes inquéritos podem recolher informações sobre a situação de emprego dos graduados, incluindo se estão empregados a tempo inteiro, a tempo parcial ou se estão desempregados. Os dados também podem fornecer informações sobre as indústrias, sectores e funções profissionais em que os graduados estão a entrar ^{20,24,37}.

Outro método consiste em analisar os dados do mercado de trabalho, tais como as taxas de desemprego e as estatísticas de ofertas de emprego, para avaliar a dinâmica global da procura e da oferta. Isto pode ajudar a identificar tendências e padrões no mercado de trabalho e fornecer um contexto mais alargado para compreender a taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho ^{25,38}.

É importante notar que a taxa de absorção do mercado de trabalho pode variar consoante as diferentes disciplinas e áreas de estudo. Algumas disciplinas, como a engenharia ou os cuidados de saúde, podem ter taxas de absorção mais elevadas devido à elevada procura de competências específicas. Por outro lado, áreas como as humanidades ou as ciências sociais podem ter taxas de absorção mais baixas, uma vez que o mercado de trabalho pode ser mais competitivo ou ter menos oportunidades diretamente relacionadas com essas disciplinas. A compreensão destas variações pode ajudar a orientar os estudantes nas suas escolhas de carreira e informar as instituições de ensino superior na adaptação dos seus programas para satisfazer as exigências do mercado ³⁹⁻⁴⁷.

1.8. Local de investigação

Este estudo de caso centrar-se-á nos graduados da UNTL, UNPAZ, UNLIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022). Estas universidades foram seleccionadas porque representam uma gama diversificada de disciplinas e estão entre as instituições de ensino superior proeminentes em Timor-Leste.

2. Metodologia de investigação

2.1. Método de investigação

Para atingir os objectivos deste estudo de caso, será utilizada uma abordagem de investigação com métodos mistos. Esta abordagem combina métodos de recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos para proporcionar uma compreensão abrangente da taxa de absorção dos graduados pelo mercado de trabalho.

2.2. População e amostra da investigação (sujeito)

A população de investigação para este estudo inclui todos os licenciados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022). A população refere-se a todo o grupo de indivíduos ou elementos que queremos estudar e sobre os quais queremos tirar conclusões. Muitas vezes não é viável ou prático estudar toda a população devido à sua grande dimensão⁴⁸⁻⁵³. Será utilizada uma técnica de amostragem aleatória estratificada para seleccionar uma amostra representativa de licenciados em gestão em diferentes universidades e níveis académicos. A amostra deve ser representativa da população para garantir que as conclusões possam ser generalizadas⁵⁴⁻⁵⁹.

Para determinar a dimensão adequada da amostra, os investigadores têm em conta factores como o nível de precisão necessário, a variabilidade da população e o nível de confiança pretendido. Podem ser utilizadas várias fórmulas e técnicas estatísticas para calcular a dimensão da amostra, como a fórmula de Slovin⁶⁰⁻⁶⁴. A fórmula para calcular a dimensão da amostra utilizando a fórmula de Slovin é a seguinte

$$n = N / (1 + N(e^2))$$

onde:

n: dimensão da amostra

N: dimensão da população

e: nível de exatidão desejado (margem de erro)

2.2.1 Distribuição de ex-alunos e inquiridos com base na universidade e no estudo do programa

Para calcular a dimensão da amostra, teremos de determinar a dimensão da população para cada instituição (UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC) nas áreas da contabilidade, banca, gestão e empreendedorismo.

Tabela 2. 1 Dimensão da amostra por universidade/instituto

Estudo principal	Instituições	Nu. Alumni	Dados de origem	Nu. Respondentes
Gestão	UNPAZ	515	BAAK	90
Gestão	UNTL	183	DG-AF	32
Gestão financeira	DIT	287	VR-SA	50
Gestão financeira	IOB	350	BAAK	61
Gestão contabilidade	ISC	170	REITOR	31
Gestão	UNDIL	204	BHR	36
Total		1709	-	300

Fonte: Dados secundários de cada universidade (Agosto de 2022).



2.2.2 Perfil dos antigos alunos

A análise dos resultados começa com um exame do perfil dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC. Isto inclui informação demográfica, como a idade, o sexo e a formação académica. Inclui também informações sobre as áreas de estudo e os níveis de ensino concluídos pelos graduados. Esta análise fornece uma visão global das características dos graduados e serve de base para uma análise mais aprofundada.

2.3. Informadores-chave

Os principais informadores para este estudo de caso incluirão licenciados, empregadores, membros do corpo docente da universidade e representantes da universidade ou do instituto. As suas perspectivas e opiniões ajudarão a obter uma compreensão holística da taxa de absorção do mercado de trabalho e dos factores que a influenciam.

2.4. Amostra final

A dimensão final da amostra será determinada com base nos princípios da representatividade e da significância estatística. O objetivo é incluir uma gama diversificada de graduados de várias disciplinas e níveis académicos.

2.5. Recolha de dados dos segundos

O sucesso do inquérito sobre a empregabilidade dos graduados de 2023 depende em grande medida da recolha eficaz e eficiente de dados de todos os 300 antigos alunos visados e de outras instituições relevantes onde os antigos alunos estiveram empregados. O processo de recolha de dados deve ser bem planeado, sistemático e padronizado para garantir a precisão e a fiabilidade das informações recolhidas. Neste contexto, será delineada a metodologia de campo que será utilizada para a recolha de dados durante a entrevista.

2.5.1. Instrumentos de recolha de dados

- a) Questionários: Será elaborado um questionário estruturado para recolher dados quantitativos sobre a situação de emprego, a aplicação prática dos conhecimentos e a satisfação dos graduados. Serão utilizadas questões de escala de Likert e de escolha múltipla para recolher dados de forma eficiente.
- b) O principal instrumento utilizado para a recolha de dados durante a recolha de dados será o questionário. O questionário foi desenvolvido e aperfeiçoado com base nos contributos do Diretor da ANAAA e do membro executivo do INCT. Foi concebido para recolher informações exaustivas sobre os antigos alunos, a sua situação profissional, o seu género e algumas reacções dos antigos alunos e dos intervenientes.
- c) O questionário está dividido em diferentes secções, cada uma centrada num aspeto específico dos antigos alunos. Inclui dados qualitativos de perguntas fechadas e abertas. As perguntas fechadas oferecem opções de resposta predefinidas, enquanto as perguntas abertas permitem respostas mais pormenorizadas e matizadas.

- d) Entrevistas: Serão realizadas entrevistas semi-estruturadas com informadores-chave para recolher dados qualitativos sobre a transferência de conhecimentos e a gestão das actividades da ANAAA-INCT.

2.5.2. Procedimentos de recolha de dados

- a) A recolha de dados será efectuada em várias fases. Em primeiro lugar, a equipa de investigação colaborará com as Universidades e a ANAAA-INCT para obter uma lista de graduados dentro do prazo especificado. Em seguida, os questionários serão distribuídos aos graduados seleccionados, quer por via eletrónica, quer pessoalmente. As entrevistas com informadores-chave serão agendadas e realizadas num ambiente adequado. Para recolher informações sobre a situação de emprego dos licenciados, foram utilizados dados dos antigos alunos da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e Instituto Superior Cristal (ISC). Foi realizado um inquérito abrangente, visando os graduados que concluíram os seus estudos entre 2018 e 2022. O inquérito incluiu questões relacionadas com a situação de emprego, a satisfação no trabalho, a relevância do trabalho para a sua área de estudo e o nível de rendimento.
- b) Os procedimentos de recolha de dados para o inquérito aos antigos alunos envolveram uma combinação de formulários em papel e digitais. O primeiro passo neste processo foi a conceção dos formulários, tanto em papel como em formato digital. Para o sistema digital, foi utilizada como base a plataforma de recolha de dados *Kobo toolbox* Application. Esta plataforma foi escolhida porque satisfazia as necessidades específicas do inquérito, incluindo a capacidade de mapear locais de instituições localizados em vários tipos.
- c) Uma das principais vantagens da utilização do programa *Kobo toolbox* foi a sua segurança e a sua interface de fácil utilização. Isto garantiu que os dados recolhidos seriam mantidos confidenciais e que os investigadores, responsáveis pela recolha dos dados, achariam fácil a sua utilização. Além disso, o programa dispunha de uma série de verificações de controlo e de garantia de qualidade para assegurar que os dados recolhidos cumpriam elevados padrões de qualidade.
- d) Para recolher os dados, os membros da investigação interagiram diretamente com os antigos alunos. Utilizaram um handphone para administrar o questionário e registar as respostas. O questionário do handphone tinha várias características que facilitaram o processo de recolha de dados. Por exemplo, tinha padrões de saltos automáticos, o que significava que só seriam feitas perguntas relevantes aos inquiridos com base nas suas respostas anteriores. Isto ajudou a simplificar o processo de recolha de dados e a reduzir a carga de trabalho tanto para o membro da investigação como para os inquiridos.
- e) O questionário do handphone também tinha uma função de violação do limite de velocidade, que alertava o membro da investigação se estivesse a preencher o questionário demasiado depressa. Esta funcionalidade era importante porque ajudava a garantir que o membro da investigação estava a tomar o tempo necessário para registar com precisão as respostas e não a apressar o processo. Além disso, o questionário tinha uma função de restrição de respostas, que impedia os inquiridos de darem respostas erradas ou inconsistentes. Isto ajudou a melhorar a qualidade geral dos dados recolhidos.
- f) Durante o processo de recolha de dados, o investigador realizou entrevistas com os antigos alunos da área em questão. O diretor da escola foi responsável pelo preenchimento correto e rigoroso do questionário em papel, bem como pelo fornecimento dos dados necessários para a ferramenta digital. Estas entrevistas serviram como oportunidade para a equipa esclarecer quaisquer questões ou dúvidas que os ex-alunos pudessem ter tido relativamente ao questionário.



2.5.3. Instrumentos de recolha de dados

Foi concebido e utilizado um questionário estruturado para recolher dados de vários níveis de ensino. Os dados recolhidos abrangeram os seguintes domínios:

- a) O perfil do diplomado inclui os seguintes dados: nome completo, sexo, área de estudo, ano de licenciatura, residência/município/região e grau de licenciatura do instituto (UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC)
- b) O estatuto profissional atual é especificado
- c) A categoria da instituição em que a pessoa trabalha é classificada como instituição pública, instituição privada ou atividade por conta própria
- d) O trabalho do indivíduo deve estar de acordo com a sua formação académica
- e) Até que ponto a instituição de ensino superior foi eficaz em fornecer os conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir uma empresa
- f) Em que medida a instituição de ensino superior apoiou e incentivou o espírito empresarial entre os seus graduados
- g) Em que medida a instituição de ensino superior dotou o indivíduo das competências necessárias para o mercado de trabalho
- h) Qual é o grau de confiança do indivíduo em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável
- i) Em que medida a instituição de ensino superior preparou o indivíduo para os desafios práticos do mercado de trabalho
- j) Qual o grau de satisfação do indivíduo com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego
- k) Em que medida é que o estabelecimento de ensino superior facilitou a criação de oportunidades de ligação em rede para potencial emprego e crescimento na carreira
- l) Os trabalhadores devem demonstrar capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação.
- m) Os empregadores valorizam os indivíduos capazes de aprender e aplicar rapidamente novas competências para lidar com diversas responsabilidades profissionais.

2.5.4. Análise e processamento de dados

Os dados quantitativos serão analisados com recurso a software estatístico, como o SPSS, para obter estatísticas descritivas e identificar padrões e tendências. Os dados qualitativos das entrevistas serão transcritos e analisados utilizando a análise temática para descobrir temas recorrentes e gerar ideias.

2.5.5. Verificação dos dados dos antigos alunos do departamento de gestão nas seis universidades

A verificação de dados é uma parte essencial da gestão de dados. Envolve a revisão e verificação dos dados quanto à sua exatidão, integridade, consistência e validade. O objetivo é garantir que os dados são fiáveis e não contêm erros. Este processo pode ser efectuado manualmente ou com a ajuda de sistemas automatizados ou ferramentas de software. Comparando os dados com fontes conhecidas e efectuando verificações, podem ser identificadas e corrigidas quaisquer discrepâncias, erros ou informações em falta. No entanto, a verificação dos dados é apenas uma etapa do processo global de gestão de dados, que inclui a recolha, o armazenamento, a análise e a elaboração de relatórios.



A importância da verificação dos dados dos antigos alunos sobre as 3 Universidades e 3 Institutos em Timor-Leste é um sistema utilizado para recolher, processar e analisar dados relacionados com a educação. No entanto, a exatidão e a fiabilidade dos dados recolhidos são cruciais para a tomada de decisões informadas e para a implementação eficaz de políticas. O relatório destaca a verificação de dados, tais como dados incompletos ou incorrectos, e a capacidade limitada de análise de dados. Sugere também estratégias para melhorar a verificação dos dados, incluindo o

reforço das capacidades, a partilha de dados e o acompanhamento e avaliação regulares. Em última análise, garantir dados exactos e fiáveis dos antigos alunos é essencial para melhorar os resultados da educação em Timor-Leste.

2.5.6. Âmbito do inquérito sobre a empregabilidade dos graduados

O estudo foi realizado de 01 de Agosto a 01 de dezembrost, 2023, em várias instituições. Por esse motivo, a recolha de dados no Instituto Superior de Educação foi efectuada até 1 de novembro dest, 2023. Devido à natureza do estudo, todas as universidades foram incluídas no universo de inquiridos. A equipa de investigadores, que foi contratada pela estrutura de cada universidade ou instituto, era composta pelo Vice-Reitor e pelo Chefe de Departamento. A sua tarefa consistia em visitar a área local e recolher dados dos questionários que tinham sido distribuídos ao investigador para preenchimento. O membro da investigação utilizou a aplicação *Kobo toolbox* no telefone para registar as respostas ao questionário durante a entrevista com o inquirido ou com os antigos alunos, quando aleatório.

2.6. Metodologia de campo

2.6.1. Objectivo

O objectivo do inquérito sobre a empregabilidade dos graduados de 2023 é contar todos os antigos alunos empregados e desempregados no país. Isto inclui vários tipos de institutos de ensino superior, tais como UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC. No total, há 300 antigos alunos que devem ser abrangidos por este inquérito. Estes institutos são ainda categorizados em diferentes anos de licenciatura durante 2018-2022. Para garantir o êxito da recolha de dados, a equipa de investigação colaborou com o chefe de departamento, o director-geral da administração, o vicereitor e o reitor da universidade ou do instituto dentro da universidade. Estes departamentos incluem a Gestão, a Gestão Financeira, a Gestão Contabilidade e a Gestão Financeira.

2.6.2. Formação dos colectores de dados

- a) Um dos passos críticos para garantir o sucesso do processo de recolha de dados é a formação dos colectores de dados. Os colectores de dados desempenham um papel crucial na recolha de dados exactos e fiáveis dos alumni alvo. Por conseguinte, é essencial equipá-los com os conhecimentos e competências necessários para desempenharem as suas responsabilidades de forma eficaz.
- b) O programa de formação para os colectores de dados abrangerá vários aspectos do processo de recolha de dados. Fornecer-lhes-á uma compreensão abrangente dos objectivos do inquérito, da metodologia e dos instrumentos de recolha de dados. A formação irá

familiarizá-los com o questionário e as suas diferentes secções, garantindo que estão bem preparados para o administrar no terreno.

- c) O programa de formação incluirá também sessões sobre considerações éticas e confidencialidade dos dados. Os responsáveis pela recolha de dados serão sensibilizados para a importância de manter a privacidade e a confidencialidade das informações fornecidas pelos antigos alunos. Receberão formação sobre como lidar com dados sensíveis e garantir o seu armazenamento e transmissão seguros.
- d) O programa de formação também abordará medidas de controlo da qualidade dos dados. Os responsáveis pela recolha de dados receberão formação sobre a forma de identificar e retificar erros ou incoerências nos dados recolhidos. Serão fornecidas orientações sobre técnicas e instrumentos de validação de dados para garantir a exatidão e a fiabilidade dos dados.

2.6.3. Processo de recolha de dados

O processo de recolha de dados para a Escola 2022 A recolha de dados será efectuada de forma sistemática e estruturada. O processo envolverá as seguintes etapas:

- a) *Fase preparatória:* Antes do início da recolha de dados propriamente dita, os colectores de dados serão submetidos ao programa de formação descrito na secção anterior. Ser-lhes-ão fornecidos os instrumentos e recursos necessários, incluindo o questionário, mapas e dispositivos GPS.
- b) *Contactar os antigos alunos:* Os colectores de dados abordarão os antigos alunos-alvo para marcar reuniões para a recolha de dados. Apresentar-se-ão, explicarão o objetivo do inquérito e procurarão obter a cooperação das autoridades interessadas.
- c) *Recolha de dados:* Uma vez agendadas as consultas, os colectores de dados visitarão o local onde os ex-alunos foram colocados para administrar o questionário. Seguirão os procedimentos padronizados de recolha de dados, assegurando que todas as secções relevantes do questionário são preenchidas com precisão. Os colectores de dados também utilizarão ferramentas adicionais, tais como mapas e dispositivos GPS, para registar a localização geográfica dos antigos alunos.
- d) *Durante o processo de recolha de dados, os responsáveis pela recolha de dados podem deparar-se com vários desafios e obstáculos.* Podem enfrentar a resistência de algumas autoridades escolares ou ter dificuldades em aceder a certas áreas. Nesses casos, os colectores de dados basear-se-ão na sua formação e orientações para enfrentar esses desafios de forma eficaz. Empregarão competências de comunicação e negociação adequadas para ultrapassar quaisquer obstáculos e garantir a conclusão bem sucedida do processo de recolha de dados.
- e) *Validação dos dados:* Após a conclusão da recolha de dados, os responsáveis pela recolha de dados analisarão os dados recolhidos para identificar quaisquer erros ou inconsistências. Comparam as respostas com as orientações fornecidas e efectuem as validações necessárias. Isto pode incluir a verificação cruzada da informação com outras fontes disponíveis ou a procura de esclarecimentos junto das autoridades escolares.
- f) *Transmissão dos dados:* Uma vez concluída a validação dos dados, os colectores de dados transmitem os dados recolhidos para a base de dados central. Isto pode ser feito eletronicamente, utilizando protocolos seguros de transmissão de dados, ou através da transferência física de dispositivos de armazenamento de dados. Os colectores de dados garantirão que os dados são transmitidos de forma segura e que a confidencialidade da informação é mantida.



- g) *Armazenamento e gestão de dados*: Os dados recolhidos serão armazenados e geridos numa base de dados centralizada. A base de dados será concebida para garantir a segurança e a integridade dos dados. O acesso à base de dados será restrito apenas ao pessoal autorizado e serão criados mecanismos adequados de cópia de segurança e recuperação para salvaguardar os dados.

2.6.4. Análise de dados e relatórios

- a) A análise dos dados e a elaboração de relatórios são componentes essenciais do inquérito aos antigos alunos.
- b) A análise dos dados recolhidos fornecerá informações valiosas sobre a residência atual dos antigos alunos no país.
- c) Os resultados ajudarão a identificar os pontos fortes, os pontos fracos e as áreas a melhorar na educação ou na região.
- d) Este ponto descreve a metodologia que será utilizada para a análise de dados e a elaboração de relatórios durante o inquérito.

2.6.5. Apuramento e validação de dados

- a) Antes de se iniciar a análise dos dados, é necessário que os dados recolhidos sejam submetidos a um processo exaustivo de apuramento e validação. Este processo envolve a revisão dos dados para detetar erros, inconsistências e valores em falta. A apuramento e a validação dos dados visam garantir a exatidão e a fiabilidade dos dados e eliminar quaisquer potenciais enviesamentos ou discrepâncias.
- b) Durante o processo de apuramento dos dados, quaisquer erros ou incoerências identificados nos dados serão corrigidos ou resolvidos. Isto pode implicar a verificação cruzada dos dados com outras fontes disponíveis. Quaisquer valores em falta nos dados serão também tratados através de técnicas de imputação adequadas.
- c) O processo de validação de dados envolve a verificação da exatidão dos dados recolhidos em relação a regras e critérios de validação predefinidos. Isto pode incluir a verificação de erros lógicos, verificações de intervalo, verificações de consistência e verificações de integridade dos dados. Quaisquer discrepâncias ou violações das regras de validação serão assinaladas para posterior investigação e resolução.
- d) O processo de apuramento e validação dos dados é crucial para garantir a integridade e a fiabilidade dos dados para análise. Ajuda a identificar e a retificar quaisquer erros ou incoerências que possam ter ocorrido durante o processo de recolha de dados.

2.6.6. Análise de dados

- a) Uma vez concluído o processo de apuramento e validação dos dados, estes estarão prontos para serem analisados. A análise dos dados da recolha de dados envolverá várias técnicas, metodologias e ferramentas estatísticas. As técnicas de análise específicas utilizadas dependerão das perguntas do inquérito e dos objectivos do mesmo.
- b) Serão utilizadas estatísticas descritivas para resumir e descrever a situação da instituição. Isto pode incluir medidas como a média, a mediana, a moda, a amplitude e o desvio padrão. As estatísticas descritivas fornecerão um retrato da situação atual do empregador.
- c) A estatística inferencial também pode ser utilizada para tirar conclusões e fazer inferências sobre a população com base nos dados da amostra.



- d) As técnicas de análise de dados qualitativos também podem ser utilizadas para analisar as respostas abertas do questionário. Isto pode envolver a codificação e a categorização das respostas, a identificação de temas e padrões e a realização de uma análise de conteúdo. A análise qualitativa fornecerá uma visão mais profunda das percepções, experiências e opiniões das autoridades escolares, dos professores e dos alunos.
- e) O processo de análise de dados também envolverá a utilização de técnicas de visualização de dados para apresentar os resultados de uma forma clara e compreensível. Isto pode incluir a criação de quadros, gráficos, mapas e infografias. As visualizações de dados ajudarão a comunicar as principais conclusões do inquérito num formato visualmente apelativo e acessível.

2.6.7. Relatórios

- a) Os resultados da análise dos dados serão compilados num relatório exaustivo. O relatório fornecerá uma visão detalhada da metodologia do inquérito, do processo de recolha de dados, das técnicas de análise de dados e das principais conclusões. Incluirá também recomendações para os decisores políticos, educadores e outras partes interessadas com base nos resultados da investigação.
- b) O relatório será estruturado de forma lógica e organizada, começando com um resumo executivo que fornece uma visão concisa dos resultados da investigação. Em seguida, apresenta uma introdução aos objectivos da investigação, à metodologia e ao processo de recolha de dados. O relatório apresentará os principais resultados da investigação, incluindo estatísticas descritivas, estatísticas inferenciais e análise qualitativa.
- c) O relatório incluirá visualizações de dados, como quadros, gráficos, mapas e infografias, para apresentar as conclusões num formato visualmente apelativo e acessível. As visualizações de dados ajudarão a destacar as principais tendências, padrões e disparidades identificados nos dados. Proporcionarão uma compreensão abrangente e holística da situação atual dos antigos alunos no país.
- d) O relatório incluirá também uma discussão e interpretação dos resultados. Isto implicará a análise das implicações dos resultados e a identificação de potenciais estratégias de melhoria. O relatório fornecerá recomendações para os decisores políticos, educadores e outras partes interessadas com base nos resultados da investigação. Estas recomendações terão como objetivo enfrentar os desafios identificados e promover a qualidade do ensino.

2.6.8. Seleção da equipa e Formação do pessoal de campo

- a) O sucesso de qualquer esforço de recolha de dados depende em grande medida da qualidade e competência do pessoal de campo envolvido. No caso do inquérito aos antigos alunos, o recrutamento e a formação da equipa de investigação desempenharam um papel crucial para garantir a exatidão e a fiabilidade dos dados recolhidos.
- b) As sessões de formação para a equipa de investigação foram concebidas para os dotar das competências e conhecimentos necessários para desempenharem as suas tarefas de forma eficaz. Receberam formação sobre a realização de entrevistas presenciais, a administração de questionários, o registo de dados exactos e completos e a adesão a medidas de controlo de qualidade. Também receberam formação sobre a utilização de tecnologia para a recolha de dados, como dispositivos móveis ou tablets equipados com software de recolha de dados.
- c) O programa de formação para o pessoal no terreno foi abrangente e rigoroso, estendendo-se por vários dias para garantir uma cobertura adequada de todos os tópicos relevantes.



Incluiu sessões teóricas e exercícios práticos para simular cenários reais de recolha de dados. Estes exercícios permitiram à equipa de investigação aplicar os seus conhecimentos e competências recém-adquiridos num ambiente controlado antes de iniciar a recolha de dados propriamente dita.

- d) Ao longo do processo de formação, foram efectuados um acompanhamento e uma avaliação contínuos para avaliar os progressos e o desempenho do pessoal no terreno. Esta abordagem orientada para o feedback permitiu a identificação atempada de quaisquer áreas que necessitassem de mais melhorias ou esclarecimentos. Proporcionou também uma oportunidade para abordar quaisquer preocupações ou desafios enfrentados pelo pessoal no terreno e fornecer apoio ou orientação adicionais, conforme necessário.

2.6.9. Formação da equipa de investigação (ToRT)

- a) O programa ToRT desempenhou um papel crucial na garantia de que todos os membros do pessoal envolvidos no inquérito-piloto estavam bem equipados com as competências e conhecimentos necessários. Um total de 6 equipas de investigação participaram no programa de formação, juntamente com 1 representante de cada universidade. O objetivo do programa ToRT era fornecer instruções completas sobre todos os aspectos do inquérito, abrangendo tanto o questionário em papel como os formulários em linha. Isto assegurou que todos os formandos estavam bem familiarizados com o processo de recolha de dados utilizando tanto o tablet com a aplicação *Kobo toolbox* como o instrumento de inquérito em papel.
- b) Um dos principais resultados do programa ToRT foi a clareza que proporcionou a todos os participantes relativamente às suas funções e responsabilidades individuais no terreno. Ambas as equipas de investigação receberam instruções e orientações específicas sobre como desempenhar as suas funções de forma eficaz. Esta clareza foi essencial para garantir um processo de recolha de dados eficiente e sem problemas.
- c) À medida que o inquérito-piloto avançava, o membro da investigação e os supervisores formados seriam responsáveis pela realização das actividades de recolha de dados no terreno. O seu conhecimento profundo do processo de inquérito, juntamente com a sua experiência prática adquirida durante a formação, seria inestimável para garantir a exatidão e a fiabilidade dos dados recolhidos.
- d) Com a conclusão bem sucedida do programa ToRT, os funcionários formados estavam bem equipados para desempenhar as suas funções e contribuir para o sucesso global do inquéritopiloto.
- e) A sessão de formação desempenha um papel fundamental no sentido de dotar o membro investigador dos conhecimentos e competências necessários para o exercício efetivo das suas responsabilidades.

2.6.10. Conteúdo da formação

- a) O conteúdo da formação para ToRT como membro da investigação foi concebido para lhes proporcionar uma compreensão abrangente das suas funções e responsabilidades. O conteúdo abrange vários aspectos do processo de recolha de dados, incluindo os objectivos do projeto, a importância de uma recolha de dados rigorosa e as considerações éticas envolvidas no tratamento de informações sensíveis.



- b) Um dos principais componentes da formação é o questionário. A equipa de investigação recebe manuais detalhados que fornecem orientações sobre como preencher o questionário com precisão. Recebem formação sobre as diferentes secções do questionário e a informação específica que deve ser recolhida. É dada especial ênfase à importância de manter a confidencialidade e garantir a privacidade dos inquiridos.
- c) A equipa de investigação também recebe formação sobre a utilização da aplicação *Kobo toolbox*. É-lhes ensinado como navegar na aplicação, introduzir dados e resolver quaisquer problemas técnicos que possam surgir. São realizados exercícios práticos e simulações para fornecer formação prática sobre a utilização da aplicação em cenários do mundo real.

2.6.11. Métodos de formação

- a) O ToRT utiliza uma combinação de métodos para garantir a máxima eficácia. Estes métodos são concebidos para responder a diferentes estilos de aprendizagem e para proporcionar uma compreensão holística do processo de recolha de dados.
- b) A formação prática é outra componente importante do processo de formação. A equipa de investigação tem a oportunidade de praticar a utilização da aplicação *Kobo* e o preenchimento do questionário sob a orientação dos formadores. Isto permite-lhes ganhar confiança na utilização das ferramentas e familiarizarem-se com o processo de recolha de dados.

2.6.12. Composição da equipa

- a) O êxito de qualquer projeto de recolha de dados depende em grande medida da composição da equipa envolvida. No caso do inquérito realizado, foi reunida uma equipa cuidadosamente selecionada para garantir uma recolha de dados eficiente e precisa em todo o país.
- b) A equipa foi liderada por um coordenador de equipa que supervisionou toda a operação. Este indivíduo era responsável por coordenar os esforços da equipa e garantir que os objectivos do inquérito eram cumpridos. O seu papel foi crucial para manter a coerência e a normalização durante todo o processo de recolha de dados.

2.6.13. Processo de gestão de dados

- a) A gestão de dados é uma etapa crítica em qualquer projeto de investigação, uma vez que envolve a organização, apuramento e análise dos dados recolhidos.
- b) Após a conclusão da fase de recolha de dados, os dados recolhidos foram descarregados diariamente para verificar a consistência e identificar quaisquer erros que pudessem ter ocorrido durante o processo de recolha de dados. Este descarregamento e revisão regulares garantiram que quaisquer problemas fossem prontamente resolvidos, mantendo a integridade dos dados.
- c) Para facilitar a apuramento e a análise dos dados, os dados descarregados foram disponibilizados em vários formatos, incluindo o formato SPSS (*data.sas*) e Access Database (db), *Metabase*, *LISREL*, *PLS*, *GPS*, *mapeamento* de control. Esta gama abrangente de formatos permitiu flexibilidade no processamento e análise dos dados, indo ao encontro das preferências e exigências de diferentes investigadores e analistas.
- d) O perito técnico de TI desempenhou um papel vital no apoio ao processo de gestão de dados em toda a aplicação *Kobo toolbox*. A sua experiência e orientação garantiram que os dados fossem tratados de forma eficiente e de acordo com as melhores práticas.



- e) O processo de gestão dos dados envolveu várias etapas fundamentais. Em primeiro lugar, os dados recolhidos foram cuidadosamente analisados para identificar qualquer informação em falta ou incompleta. Quaisquer incoerências ou erros foram assinalados e tratados prontamente para garantir a exatidão dos dados.
- f) Em seguida, os dados foram limpos, o que implicou a remoção de quaisquer entradas duplicadas, a correção de erros tipográficos e a normalização do formato dos dados. Este passo foi crucial para garantir que os dados estavam num formato consistente e utilizável para análise.
- g) Uma vez concluído o processo de apuramento dos dados, estes foram organizados e armazenados numa base de dados segura e acessível. Esta base de dados permitiu uma recuperação e análise eficientes dos dados, assegurando que estes pudessem ser utilizados eficazmente para responder às questões de investigação e informar a tomada de decisões.
- h) Durante todo o processo de gestão dos dados, foi dada a máxima prioridade à segurança e à confidencialidade dos dados. Foram implementados protocolos e medidas rigorosas para salvaguardar a privacidade e o anonimato dos inquiridos. O acesso aos dados foi restringido apenas ao pessoal autorizado, tendo sido tomadas medidas adequadas para evitar o acesso não autorizado ou a violação de dados.



competências exigidas pelos empregadores. Este desfasamento de competências contribuiu para a elevada taxa de desemprego entre os graduados universitários.

O Ministério da Educação (2011) também realizou um inquérito sobre a empregabilidade dos graduados universitários. O inquérito revelou que, embora a maioria dos graduados conseguisse encontrar emprego, a qualidade dos empregos era uma preocupação. Muitos licenciados estavam empregados em empregos pouco qualificados e mal pagos, que não utilizavam plenamente a sua educação e competências.

Ricardo e Tridayanti (2019) exploraram ainda mais a situação de empregabilidade dos graduados universitários em Timor-Leste. Constataram que a falta de competências práticas e de experiência de trabalho entre os graduados constituía um obstáculo importante à sua empregabilidade. O estudo recomendou que as universidades e as instituições de formação profissional se concentrassem em proporcionar formação prática e estágios para melhorar a empregabilidade dos graduados.

Num estudo mais recente de Ricardo, Tridayanti e Arif (2019), os autores examinaram os factores que influenciam a empregabilidade dos graduados universitários em Timor-Leste. O estudo identificou vários factores-chave, incluindo a qualidade da educação, a relevância do currículo para o mercado de trabalho e a disponibilidade de serviços de colocação profissional. O estudo sugeriu que a abordagem destes factores poderia melhorar os resultados da empregabilidade dos licenciados.

Com base nos dados e conclusões destes estudos, é evidente que existem desafios na empregabilidade dos licenciados universitários em Timor-Leste. Embora a taxa de desemprego global tenha diminuído, é necessário garantir que os licenciados estão equipados com as competências e experiência necessárias para satisfazer as exigências do mercado de trabalho.

3.2 Percentagem de empregabilidade dos graduados por universidade

O levantamento de dados sobre a empregabilidade dos graduados das seis universidades fornece informações valiosas sobre o estado atual da empregabilidade. A partir dos dados ANAAA-INCT (2023), é evidente que existe uma variação nas taxas de desemprego entre as universidades. A UNTL regista a taxa de desemprego mais elevada, de 26%, seguida da IOB, com 23%. Por outro lado, a DIT e a UNPAZ têm taxas de desemprego relativamente mais baixas, de 3% e 6%, respetivamente. Estas variações podem ser atribuídas a factores como a qualidade do ensino, a relevância do currículo para as necessidades da indústria e a disponibilidade de oportunidades de emprego em áreas específicas.

3.3 Distribuição dos empregadores por género e por universidade

No ISC, há uma percentagem mais elevada de mulheres empregadas (55%) em comparação com os homens (3%). Do mesmo modo, na DIT, há uma percentagem mais elevada de mulheres empregadas (66%) em comparação com os homens (32%). No entanto, no IOB, há uma percentagem mais elevada de homens empregados (15%) em comparação com as mulheres (12%). Estas variações na distribuição dos géneros nas universidades sugerem que certas áreas ou indústrias podem ter diferentes oportunidades de emprego para homens e mulheres.

3.4 Empregabilidade dos licenciados por género, ano de licenciatura e universidade

Uma análise mais aprofundada dos dados pode fornecer informações sobre a empregabilidade dos licenciados com base no género, no ano de licenciatura e na universidade. Os dados fornecem informações sobre a empregabilidade dos graduados com base no seu género e no ano em que se licenciaram, como se pode ver no quadro seguinte. Esta variação na empregabilidade por ano e género sugere que pode haver flutuações na procura do mercado de trabalho e nas necessidades da indústria ao longo do tempo.



Tabela e gráfico 3. 1 Número de antigos alunos por universidade e por ano de licenciatura

Programa Estudo	Universidade	2018	2019	2020	2021	2022	Gráfico
Gestao	UNPAZ	115	118	106	80	96	
Gestao Financa	IOB	93	68	64	68	57	
Gestao Financa	DIT	45	63	110	34	35	
Gestao	UNDIL	55	30	25	46	48	
Gestao	UNTL	115	42	11	5	10	
Gestao Contabilidade	ISC	42	39	22	34	33	

Fonte: Dados fornecidos pela UNPAZ, UNTL, UNDIL, DIT, IOB, ISC

Os dados fornecidos na tabela e no gráfico 3.1 acima, por cada universidade, serão usados para avaliar a empregabilidade dos graduados de diferentes instituições e Programas de Estudo. As universidades incluídas na análise são a Universidade da Paz (UNPAZ), a Universidade Nacional Timor Lorosa'e (UNTL), o Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), o Instituto de Negócios (IOB), o Instituto Superior Cristal (ISC) e a Universidade de Díli. Os programas de estudo considerados são Gestão, Gestão Financeira, Gestão Financeira, Gestão Contabilidade e Total (todos os programas de estudo combinados).

A UNPAZ tem mostrado consistentemente uma taxa de distribuição relativamente alta de graduados no estudo do programa de Gestão. Em 2018, 25% dos licenciados estavam em Gestão, e esta percentagem aumentou para 33% em 2019. No entanto, houve uma diminuição na taxa de distribuição nos anos seguintes, atingindo 24% em 2020 e caindo ainda mais para 21% em 2021.

Para a UNTL, a taxa de distribuição de licenciados no programa de Gestão começou em 25% em 2018. No entanto, houve um declínio significativo nos anos subsequentes, com apenas 12% em 2019, 3% em 2020, 1% em 2021 e um ligeiro aumento para 2% em 2022.

O DIT mostrou uma taxa de distribuição flutuante de graduados no estudo do programa de Gestão Financeira. Em 2018, 10% dos graduados estavam em Gestão Financeira, que aumentou para 18% em 2019. No entanto, houve um salto significativo para 33% em 2020, seguido de uma diminuição para 10% em 2021 e 8% em 2022.

O IOB tem mantido uma taxa de distribuição relativamente estável de graduados no estudo do programa de Gestão Financeira. De 2018 a 2022, a taxa de distribuição manteve-se entre 19% e 20%, indicando uma procura consistente de licenciados nesta área.

O ISC tem mostrado uma taxa de distribuição relativamente baixa de graduados no estudo do programa de Gestão de Contabilidade. Em 2018, apenas 9% dos graduados estavam neste campo, o que aumentou ligeiramente para 11% em 2019. No entanto, houve uma diminuição para 7% em 2020 e um novo aumento para 10% em 2021. A taxa de distribuição caiu novamente para 7% em 2022.

A Universidade de Díli tem mostrado um padrão misto na taxa de distribuição dos graduados no estudo do programa de Gestão. Em 2018, 12% dos licenciados estavam nesta área, que diminuiu para 8% em 2019 e 7% em 2020. No entanto, registou-se um aumento para 14% em 2021 e uma ligeira diminuição para 10% em 2022.

O curso de Gestão é o mais popular entre as universidades incluídas na análise. No entanto, existe uma variação na taxa de distribuição de licenciados entre as diferentes instituições. A UNPAZ e a UNTL têm as taxas de distribuição inicial mais elevadas, de 25%, mas a UNTL regista um declínio significativo nos anos seguintes. A DIT e a UNDIL têm taxas de distribuição relativamente mais baixas neste estudo de programa, o que indica uma potencial



necessidade de melhorar as perspectivas de empregabilidade. De um modo geral, os dados sugerem que a empregabilidade no domínio da gestão pode variar em função do interesse das pessoas e da capacidade do programa de estudos para acolher o número de estudantes, bem como da qualidade do currículo adotado pelos docentes.

O DIT tem a taxa de distribuição mais elevada de graduados no estudo do programa de Gestão Financeira, atingindo um pico de 33% em 2020. Isto indica uma forte procura de licenciados em Gestão Financeira no mercado de trabalho durante esse ano. No entanto, a taxa de distribuição diminuiu para 10% em 2021 e 8% em 2022, sugerindo uma potencial diminuição da procura. Esta tendência realça a importância de monitorizar as tendências do mercado de trabalho para garantir que o currículo se alinha com as necessidades do sector.

A IOB mantém consistentemente uma taxa de distribuição de 19% a 20% no estudo do programa de Gestão Financeira. Isto indica uma procura estável de licenciados em Gestão Financeira no mercado de trabalho. Os dados sugerem que o IOB tem sido bem sucedido na preparação dos seus estudantes para a empregabilidade no sector financeiro. Outras universidades podem considerar a avaliação dos seus programas de Gestão Financeira para identificar áreas de melhoria e aumentar as perspectivas de empregabilidade.

O ISC tem uma taxa de distribuição relativamente baixa de graduados no estudo do programa de Gestão de Contabilidade. Os dados mostram flutuações entre 7% e 11% de 2018 a 2022. Isto sugere uma potencial necessidade de o ISC melhorar o seu currículo e proporcionar mais oportunidades para os estudantes neste domínio. A melhoria das perspectivas de empregabilidade dos licenciados em Gestão de Contabilidade pode envolver colaborações com profissionais do sector e a incorporação de experiências práticas no currículo.

A análise da taxa de distribuição total dos graduados em todos os programas de estudo permite ter uma visão global das perspectivas de empregabilidade das universidades. Em 2018, todas as universidades atingiram coletivamente uma taxa de distribuição de 100%. No entanto, registou-se um decréscimo nos anos subsequentes, com 79% em 2021 e uma nova descida para 60% em 2022. Este declínio na taxa de distribuição global indica uma potencial necessidade de as universidades avaliarem e melhorarem os seus programas para melhorar a qualidade dos graduados.

Tabela e gráfico 3.2 Número de inquiridos com base na universidade e no programa de estudos

Programa Estudo	Universidade	2018	2019	2020	2021	2022	%	Gráfico Respondent
Gestao	UNPAZ	20	21	18	14	17	30%	
Gestao Financa	IOB	16	12	11	12	10	20%	
Gestao Financa	DIT	8	11	19	6	6	17%	
Gestao	UNDIL	10	5	5	8	8	12%	
Gestao	UNTL	20	7	2	1	2	11%	
Gestao Contabilidade	ISC	8	7	4	6	6	10%	

Fonte: Dados secundários de universidade (Agosto de 2022).

A tabela e o gráfico 3.2 acima fornecem dados para os anos de 2018 a 2022, juntamente com a distribuição percentual para cada combinação de universidade e programa de estudos.

a) Gestão na UNPAZ

- Em 2018, havia 20 inquiridos a estudar Gestão na UNPAZ. Este número aumentou para 21 em 2019, depois diminuiu para 18 em 2020, voltou a diminuir para 14 em 2021 e, finalmente, aumentou para 17 em 2022.



- A distribuição percentual da Gestão na UNPAZ mostra que esta representa 30% do total dos inquiridos em cada ano.
- b) Gestão financeira na IOB**
- Em 2018, havia 16 inquiridos a estudar Gestão Financeira na IOB. Este número diminuiu para 12 em 2019, manteve-se igual a 11 em 2020, aumentou para 12 em 2021 e diminuiu para 10 em 2022.
 - A distribuição percentual para a Gestão Financeira na IOB mostra que esta representa 20% do total de inquiridos em cada ano.
- c) Gestão financeira no DIT**
- Em 2018, havia 8 inquiridos a estudar Gestão Financeira no DIT. Este número aumentou para 11 em 2019, aumentou ainda mais para 19 em 2020, diminuiu para 6 em 2021 e permaneceu o mesmo em 6 em 2022.
 - A distribuição percentual para a Gestão Financeira na DIT mostra que esta representou 17% do total de inquiridos em cada ano.
- d) Gestão na UNDIL**
- Em 2018, havia 10 inquiridos a estudar Gestão na UNDIL. Este número diminuiu para 5 em 2019, permaneceu o mesmo em 5 em 2020, aumentou para 8 em 2021 e permaneceu o mesmo em 8 em 2022.
 - A distribuição percentual para a Gestão na UNDIL mostra que esta representou 12% do total de inquiridos em cada ano.
- e) Gestão na UNTL**
- Em 2018, havia 20 inquiridos a estudar Gestão na UNTL. Este número diminuiu para 7 em 2019, diminuiu ainda mais para 2 em 2020, diminuiu para 1 em 2021 e aumentou para 2 em 2022.
 - A distribuição percentual para a Gestão na UNTL mostra que esta representou 11% do total de inquiridos em cada ano.
- f) Gestão contabilidade no ISC**
- Em 2018, havia 8 inquiridos a estudar Gestão de Contabilidade no ISC. Este número permaneceu o mesmo em 7 em 2019, diminuiu para 4 em 2020, aumentou para 6 em 2021 e permaneceu o mesmo em 6 em 2022.
 - A distribuição percentual da Gestão Contabilidade no ISC mostra que esta representa 10% do total de inquiridos em cada ano.

Em geral, com base nos dados fornecidos na tabela, pode observar-se que a distribuição do número de inquiridos varia entre as diferentes universidades e programas de estudo. O UNPAZ tem o maior número de inquiridos no programa de Gestão, seguido do IOB no programa de Gestão Financeira. O menor número de inquiridos encontra-se no programa de Gestão Financeira do ISC.

A distribuição percentual mostra que o programa de Gestão da UNPAZ tem sido consistentemente responsável pela maior percentagem de inquiridos em cada ano, seguido de Gestão Financeira no IOB e Gestão Financeira no DIT. O programa de Gestão do ISC tem sido consistentemente responsável pela percentagem mais baixa de inquiridos em cada ano.



Tabela 3. 1 Número de inquiridos com base na universidade, no programa de estudos e no género

Programa Estudo	Universidade	2018		2019		2020		2021		2022		Total	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Gestao	UNPAZ	10	10	11	10	9	9	7	7	9	8	46	44
Gestao	UNTL	10	10	4	3	1	1	1	0	1	1	17	15
Gestao	DIT	4	4	6	5	10	9	3	3	3	3	26	24
Financa													
Gestao	IOB	8	8	6	6	6	5	6	6	5	5	31	30
Financa													
Gestao	ISC	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	16	15
Contabilidade													
Gestao	UNDIL	5	5	3	2	3	2	4	4	4	4	19	17
TOTAL		41	41	34	29	31	28	24	23	25	24	155	145

NB: F-Feminino, M-Masculino

A Tabela 3.1 apresenta a taxa de distribuição dos inquiridos com base na sua universidade e programa de estudo para os anos de 2018 a 2022. A tabela apresenta percentagens separadas para os inquiridos do sexo feminino e masculino.

No caso da UNPAZ, a taxa de distribuição dos inquiridos pelos diferentes programas de estudo manteve-se relativamente consistente ao longo dos anos. Em 2018, tanto os inquiridos do sexo feminino como do sexo masculino no estudo do programa de gestão representaram 3% cada. Isso também permaneceu consistente em 2019, 2020 e 2021. Em 2022, a taxa de distribuição para ambos os géneros aumentou para 15%. Isso sugere uma representação equilibrada de ambos os sexos no estudo do programa de gestão da UNPAZ.

Na UNTL, há uma taxa de distribuição geral mais baixa em comparação com a UNPAZ. Em 2018, tanto os inquiridos do sexo feminino como do sexo masculino no estudo do programa de gestão representavam 3% cada. No entanto, houve uma diminuição na representação de ambos os géneros em 2019, com os inquiridos F a 1% e os inquiridos masculinos a 1%. Em 2020, não houve representação de nenhum dos géneros no estudo do programa de gestão da UNTL. Esta tendência continuou em 2021. No geral, a taxa de distribuição para ambos os sexos na UNTL é menor em comparação com a UNPAZ.

O DIT mostra uma taxa de distribuição relativamente mais elevada para ambos os géneros no estudo do programa Gestão Financeira. Em 2018, os inquiridos do sexo feminino e masculino representaram 1% cada um neste estudo de programa. Este valor aumentou para 2% para ambos os géneros em 2019 e 2020. Em 2021, a taxa de distribuição para ambos os géneros no estudo do programa de Gestão Financeira manteve-se em 1%. No geral, o DIT mostra uma representação consistente de ambos os sexos no estudo do programa de Gestão Financeira.

O IOB apresenta uma taxa de distribuição equilibrada para ambos os géneros no estudo do programa de gestão financeira. Em 2018, tanto os inquiridos do sexo feminino como do sexo masculino representaram 3% cada um neste estudo de programa. Esta situação manteve-se consistente em 2019, 2020, 2021 e 2022. A taxa de distribuição para ambos os sexos no estudo do programa de gestão financeira no IOB é de 10% a cada ano, indicando uma representação consistente.

O ISC apresenta uma taxa de distribuição relativamente mais baixa para ambos os géneros no estudo do programa de gestão contabilidade. Em 2018, tanto os inquiridos do sexo feminino como do sexo masculino representaram 1% cada um neste estudo de programa. Isso permaneceu consistente em 2019, 2020, 2021 e 2022. A taxa de distribuição para ambos os sexos no estudo do programa de gestão de contabilidade no ISC é de 5% a cada ano, indicando uma representação consistente.

A UNDIL apresenta uma taxa de distribuição consistente para ambos os géneros no estudo do programa de gestão. Em 2018, os inquiridos do sexo feminino e masculino representaram 2% cada um neste estudo do programa. Esta situação manteve-se consistente em 2019, 2020, 2021 e 2022. A taxa de distribuição para ambos os sexos no estudo do programa de gestão na UNDIL é de 6% a cada ano, indicando uma representação equilibrada.

A taxa de distribuição global para todas as universidades, programas de estudo e géneros é apresentada na Tabela 6. A tabela indica que a taxa de distribuição dos inquiridos do sexo feminino é ligeiramente superior à dos inquiridos do sexo masculino, com 52% e 48%, respetivamente. Isto sugere uma representação relativamente equilibrada de ambos os géneros na população da amostra.

A taxa de distribuição dos inquiridos com base na sua universidade, programa de estudo e género varia entre as diferentes universidades e programas de estudo. A UNPAZ e o Institute of Business (IOB) apresentam uma representação equilibrada de ambos os géneros nos respectivos programas de estudo. No entanto, a UNTL e o ISC apresentam taxas de distribuição global mais baixas para ambos os géneros nos seus programas de estudo. O DIT e o UNDIL apresentam taxas de distribuição consistentes para ambos os géneros nos respectivos programas de estudo.

3.5 Indicadores de empregabilidade em Timor-Leste

Esta secção centra-se nos indicadores de empregabilidade em Timor-Leste. Isto inclui informações sobre as condições actuais do mercado de trabalho, tais como a taxa de desemprego e a taxa de emprego. Inclui também dados sobre a taxa de postos de trabalho vagos e a taxa de criação de emprego no país. Esta análise fornece informações sobre a situação geral do emprego em Timor-Leste e estabelece o contexto para compreender a taxa de absorção pelo mercado de trabalho dos graduados das instituições seleccionadas.

Nesta secção, examinaremos os indicadores de empregabilidade em Timor-Leste. Estes indicadores fornecem informações valiosas sobre a situação do emprego no país e ajudam a avaliar o nível de oportunidades disponíveis para os licenciados. Os principais indicadores a considerar incluem a taxa de emprego, a taxa de subemprego e a taxa de desemprego.

Ao analisar estes indicadores, podemos identificar tendências e padrões no mercado de trabalho e avaliar a eficácia das instituições de ensino superior na preparação dos graduados para o emprego.

Tabela e gráfico 3.3 Situação dos empregos actuais por programa de estudos e por universidade

Desemprego	Universidade	Emprego
 13%	ISC	87% 
 2%	DIT	98% 
 11%	IOB	89% 
 11%	UNDIL	89% 
 2%	UNPAZ	98% 
 25%	UNTL	75% 

Fonte: Pergunta número 1.

A tabela e o gráfico 3.3 fornecem uma análise da situação dos actuais empregadores com base no programa de estudos e na universidade que frequentaram. Os dados são apresentados em formato de tabela, mostrando o número de indivíduos que têm um empregador atual e os que não têm, categorizados por programa de estudos e universidade.

- Dos 31 indivíduos que frequentaram o programa de Gestão de Contabilidade no ISC, 4 não têm um empregador atual, enquanto 27 conseguiram emprego. Isso indica que a maioria



dos ex-alunos desse programa conseguiu encontrar emprego após concluir seus estudos no ISC.

- Entre os 50 indivíduos que estudaram Gestão Financeira no DIT, apenas 1 não tem um empregador atual, enquanto 49 têm emprego garantido. Isto sugere que o programa de Gestão Financeira no DIT tem uma elevada taxa de sucesso no emprego, com a maioria dos antigos alunos a encontrar oportunidades de emprego após a licenciatura.
- Dos 61 indivíduos que frequentaram o programa de Gestão Financeira na IOB, 7 não têm um empregador atual, enquanto 54 conseguiram emprego. Isto indica que uma maioria significativa dos antigos alunos deste programa conseguiu encontrar emprego depois de concluir os seus estudos na IOB.
- Entre os 36 indivíduos que estudaram Gestão na UNDIL, 4 não têm um empregador atual, enquanto 32 conseguiram emprego. Isto sugere que o programa de Gestão na UNDIL tem uma elevada taxa de sucesso no emprego, com a maioria dos antigos alunos a encontrar oportunidades de emprego após a licenciatura.
- Dos 90 indivíduos que frequentaram o programa de Gestão na UNPAZ, apenas 2 não têm um empregador atual, enquanto 88 conseguiram emprego. Isto indica que o programa de Gestão da UNPAZ tem uma elevada taxa de sucesso no emprego, com a maioria dos antigos alunos a encontrarem oportunidades de emprego após a licenciatura.
- Entre os 32 indivíduos que estudaram Gestão na UNTL, 8 não têm um empregador atual, enquanto 24 conseguiram emprego. Isto sugere que o programa de Gestão da UNTL tem uma taxa relativamente mais baixa de sucesso no emprego em comparação com outras universidades, com um número significativo de antigos alunos ainda à procura de oportunidades de emprego.

De um modo geral, os dados indicam que a maioria dos programas e universidades enumerados na tabela têm uma elevada taxa de sucesso de emprego, com a maioria dos antigos alunos a encontrarem oportunidades de emprego depois de concluírem os seus estudos. No entanto, o programa de Gestão da UNTL parece ter uma taxa de emprego relativamente mais baixa em comparação com outras universidades. Este facto pode indicar a necessidade de uma investigação mais aprofundada sobre o mercado de trabalho para os licenciados em Gestão da UNTL e de potenciais melhorias nos serviços de carreira e nas oportunidades de criação de redes para os estudantes deste programa.

É importante notar que os dados fornecidos na tabela e no gráfico representam apenas um retrato da situação atual dos empregadores entre os respectivos estudos de programas e universidades. Poderá ser necessária uma análise e investigação mais aprofundadas para compreender os factores que influenciam estas taxas de emprego e para tirar conclusões e recomendações mais precisas.

3.6 A categoria do sector da instituição em que os antigos alunos trabalhavam

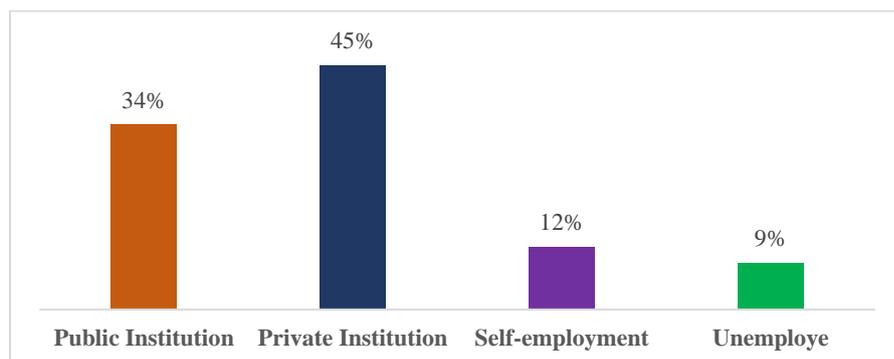


Figura 3. Percentagem de ex-alunos empregados e desempregados em instituições públicas, privadas, por conta própria e que estão atualmente desempregados. (Análise da pergunta número 2)



Os dados apresentados na figura 2 acima incluem a percentagem de antigos alunos empregados e desempregados em instituições públicas, instituições privadas, trabalho independente e aqueles que estão atualmente desempregados. Esta análise visa fornecer informações sobre as tendências de emprego entre os antigos alunos e realçar quaisquer disparidades que possam existir entre os diferentes sectores das instituições. As instituições públicas são financiadas e geridas pelo governo, enquanto as instituições privadas são detidas e financiadas pelo sector privado. O emprego por conta própria refere-se a indivíduos que criaram as suas empresas ou trabalham de forma independente. A categoria desempregados representa os ex-alunos que procuram ativamente emprego mas ainda não o conseguiram.

Com base nos dados fornecidos, a percentagem de distribuição dos antigos alunos entre empregados e desempregados nos diferentes sectores da instituição é a seguinte

a) Instituição pública

De acordo com os dados, 34% dos antigos alunos estão empregados em instituições públicas. Estas instituições incluem normalmente universidades, faculdades e centros de investigação financiados pelo governo. A elevada percentagem de antigos alunos empregados em instituições públicas pode ser atribuída à estabilidade e aos benefícios oferecidos por estas organizações. A natureza segura do emprego no sector público atrai frequentemente um número significativo de licenciados.

b) Instituição privada

Os dados revelam que 45% dos antigos alunos estão empregados em instituições privadas. As instituições privadas abrangem universidades, colégios, institutos vocacionais e centros de formação profissional de propriedade privada. A percentagem mais elevada de antigos alunos empregados em instituições privadas indica a crescente proeminência destas instituições no sector da educação. As instituições privadas oferecem frequentemente programas e formação especializados que respondem a necessidades específicas da indústria, tornando os seus licenciados muito procurados no mercado de trabalho.

c) Trabalho independente

Os dados sugerem que 12% dos antigos alunos são trabalhadores por conta própria. Esta categoria representa indivíduos que se lançaram em projectos empresariais ou criaram as suas próprias empresas. A percentagem de antigos alunos que trabalham por conta própria realça o espírito empreendedor dos licenciados e a sua inclinação para criar os seus próprios percursos profissionais. O trabalho por conta própria pode proporcionar aos indivíduos flexibilidade, autonomia e potencialmente maiores recompensas financeiras, mas também envolve maiores riscos e incertezas.

d) Desempregado

Os dados revelam que 9% dos antigos alunos estão atualmente desempregados. Esta categoria representa indivíduos que concluíram a sua formação mas ainda não conseguiram emprego. O desemprego entre os antigos alunos pode ser influenciado por vários factores, incluindo as condições económicas, a competitividade do mercado de trabalho e o conjunto de competências dos graduados. As instituições de ensino podem aproveitar esta informação para identificar áreas onde podem ser necessários apoio e recursos adicionais para ajudar os ex-alunos desempregados a encontrar oportunidades de emprego adequadas.

Esta análise fornece uma visão geral da percentagem de distribuição dos antigos alunos por situação de emprego em diferentes sectores das instituições. Os dados sugerem que uma percentagem significativa de antigos alunos está empregada em instituições públicas e privadas, o que realça a importância destes sectores na criação de oportunidades de carreira para os graduados. A presença de antigos alunos que trabalham por conta própria revela o potencial empreendedor dos graduados, enquanto a categoria dos desempregados exige uma



maior atenção por parte das instituições de ensino para apoiar os esforços de colocação profissional.

Com base nas conclusões, recomenda-se que as instituições de ensino se concentrem no reforço das suas ligações com os empregadores e parceiros industriais para facilitar mais oportunidades de emprego para os seus antigos alunos. Além disso, as instituições devem considerar a prestação de serviços de aconselhamento de carreira, assistência na colocação de emprego e programas de desenvolvimento de competências para melhorar a empregabilidade dos seus graduados. Para compreender o grau de empregabilidade no sector das instituições, vejamos os dados da categoria apresentados na tabela abaixo:

Tabela e gráfico 3.4 Número de antigos alunos por situação de emprego e por sector da instituição

Logo	University	Private Institution			Public Institution			Self-employment			Overall Employed			Overall Unemployed		
		Nu. Employed	%	Graph	Nu. Employed	%	Graph	Nu. Self Employed	%	Graph	Total Employed	%	Graphyc	Total Unemploye	%	Graph
			DIT	25	50%		19	38%		6	12%		50	100,0%		0
	UNPAZ	35	40%		39	44%		14	16%		88	97,8%		2	6,5%	
	UNDIL	23	72%		4	13%		5	16%		32	88,9%		4	12,9%	
	IOB	30	56%		19	35%		5	9%		54	88,5%		6	19,4%	
	CRISTAL	10	38%		15	58%		1	4%		26	83,9%		5	16,1%	
	UNTL	13	54%		7	29%		4	17%		24	75,0%		8	25,8%	

Fonte: Pergunta número 2.

Os dados apresentados na tabela e no gráfico 3.4 exploram o número de antigos alunos empregados em instituições privadas, em instituições públicas e em trabalho independente, bem como o número total de empregados e desempregados. A análise centrar-se-á em cada universidade individualmente, proporcionando uma compreensão abrangente dos resultados do emprego dos seus antigos alunos.

O DIT tem um total de 50 ex-alunos empregados, sendo que 25 trabalham em instituições privadas, 19 em instituições públicas e 6 trabalham por conta própria. A taxa global de emprego dos antigos alunos do DIT é de 100%. Não há ex-alunos desempregados do DIT.

A UNPAZ tem um total de 88 ex-alunos empregados, dos quais 35 trabalham em instituições privadas, 39 em instituições públicas e 14 trabalham por conta própria. A taxa de emprego global dos antigos alunos da UNPAZ é de 98%. Além disso, há 2 ex-alunos desempregados, o que representa uma taxa de desemprego de 6%.

A UNDIL tem um total de 32 ex-alunos empregados, sendo que 23 estão empregados em instituições privadas, 4 em instituições públicas e 5 trabalham por conta própria. A taxa global de emprego dos antigos alunos da UNDIL é de 89%. Há 4 ex-alunos desempregados, o que representa uma taxa de desemprego de 13%.

O IOB tem um total de 54 ex-alunos empregados, dos quais 30 em instituições privadas, 19 em instituições públicas e 5 em trabalho independente. A taxa global de emprego dos antigos alunos do IOB é de 89%. Além disso, há 6 ex-alunos desempregados, o que representa uma taxa de desemprego de 19%.

O ISC tem um total de 26 ex-alunos empregados, com 10 empregados em instituições privadas, 15 em instituições públicas e 1 em trabalho independente. A taxa global de emprego dos antigos alunos do ISC é de 84%. Há 5 ex-alunos desempregados, o que representa uma taxa de desemprego de 16%.

A UNTL tem um total de 24 ex-alunos empregados, com 13 empregados em instituições privadas, 7 em instituições públicas e 4 em trabalho independente. A taxa global de emprego dos antigos alunos da UNTL é de 75%. Além disso, há 8 ex-alunos desempregados, o que representa uma taxa de desemprego de 26%.

A análise dos dados revela várias conclusões importantes relativamente à distribuição dos antigos alunos por ano de licenciatura e por entidade empregadora.

a) Instituições privadas vs. instituições públicas

Entre as instituições privadas, a DIT tem o maior número de antigos alunos empregados (25), seguida da IOB (30), UNDIL (23), UNPAZ (35), ISC (10), e UNTL (13). Por outro lado, a UNPAZ tem o maior número de antigos alunos empregados entre as instituições públicas (39), seguida da IOB (19), DIT (19), UNTL (7), ISC (15) e UNDIL (4). Isto indica que a UNPAZ tem uma forte presença nos sectores público e privado, em comparação com outras universidades.

b) Trabalho independente

No que diz respeito ao trabalho por conta própria, a UNPAZ tem o maior número de antigos alunos (14) envolvidos em actividades empresariais, seguida da DIT (6), IOB (5), UNDIL (5), ISC (1) e UNTL (4). Isto sugere que a UNPAZ e a DIT têm um número relativamente mais elevado de antigos alunos que optaram por trabalhar por conta própria.

c) Taxas globais de emprego e desemprego

A taxa de emprego global para todas as universidades varia entre 75% (UNTL) e 100% (DIT). As taxas de desemprego variam entre 0% (DIT) e 26% (UNTL). A UNPAZ e a UNDIL têm as taxas de desemprego mais baixas, 6% e 13%, respetivamente. Isto indica que a maioria dos antigos alunos destas universidades estão empregados com sucesso, embora haja espaço para melhorias na redução das taxas de desemprego em certas universidades.

A tabela e o gráfico 3.5 apresentam uma visão geral do sistema de ensino em Timor-Leste, com especial destaque para as disparidades de género na educação. Examina a distribuição dos graduados pelos diferentes institutos e regiões do país, bem como a repartição dos graduados por género. Os dados apresentados neste relatório baseiam-se na entrevista com um número de licenciados de vários institutos em Timor-Leste. O relatório tem como objetivo esclarecer o estado atual da educação no país e identificar áreas que precisam de ser melhoradas para garantir a igualdade de acesso à educação para todos.

A tabela seguinte mostra o número de licenciados em Timor-Leste por instituto e residência. Os institutos incluídos na tabela são o ISC, a DIT, o IOB, a UNDIL, a UNPAZ, a UNTL e o número total de graduados. As categorias de residência incluem Aileu, Ainaro, Atauro, Baucau, Bobonaro, Brisbane, Covalima, Dili, Ermera, Lautém, Liquiçá, Manatuto, Manufahi, RAEOA e Viqueque.

A partir dos dados, pode observar-se que Dili tem o maior número de graduados, com um total de 164. Segue-se Bobonaro com 21 licenciados e Baucau com 17 licenciados. Por outro lado, Atauro e Brisbane têm o menor número de licenciados, com apenas 3 e 1, respetivamente.

O quadro apresenta igualmente a repartição dos graduados por sexo, por instituto e por residência. Mostra o número de graduados do sexo masculino e feminino em cada categoria. As disparidades entre os géneros no ensino podem ser analisadas com base nestes dados.



Em termos de género, pode observar-se que existe um maior número de graduados do sexo masculino do que do sexo feminino na maioria dos institutos. No entanto, há algumas excepções. Por exemplo, em Díli, há 16 licenciados do sexo masculino e 33 licenciados do sexo feminino, o que indica um maior número de licenciados do sexo feminino. Do mesmo modo, em Baucau, há 8 licenciados do sexo masculino e nenhuma licenciada do sexo feminino. Estas excepções sugerem que pode haver variações nas disparidades de género nas diferentes regiões.

Tabela e gráfico 3.5 Número de empregadores por municípios, por género e por região

Feminino		Residence			Masculino	
Grafico	%	F		M	%	Grafico
	35%	106	Díli	58	19%	
	5%	15	Bobonaro	6	2%	
	5%	15	Ermera	9	3%	
	4%	12	Lautem	3	1%	
	4%	11	Baucau	6	2%	
	2%	5	Ainaro	2	1%	
	2%	5	Liquiçá	4	1%	
	2%	5	Manatuto	1	0%	
	1%	4	Manufahi	5	2%	
	1%	4	Viqueque	8	3%	
	1%	2	Aileu	2	1%	
	1%	2	Covalima	3	1%	
	0%	1	Brisbane (Australia)	0	0%	
	0%	1	RAEOA	2	1%	
	0%	0	Atauro	3	1%	

Fonte: Pergunta número 2.

Os dados apresentados na tabela realçam a existência de disparidades de género na educação em Timor-Leste. Embora o número total de licenciados do sexo masculino seja superior ao número de licenciados do sexo feminino, existem bolsas de regiões onde se verifica o inverso. Isto indica que os esforços para promover a igualdade de género na educação têm sido mais bem sucedidos em certas áreas.

Os dados revelam também disparidades regionais no domínio da educação. Díli, a capital, regista o maior número de licenciados, o que indica um melhor acesso aos estabelecimentos de ensino. Por outro lado, regiões como Atauro e Brisbane têm um número significativamente mais baixo de licenciados, o que sugere oportunidades de educação limitadas nestas áreas. A resolução destas disparidades regionais é crucial para garantir a igualdade de acesso à educação a todos os cidadãos timorenses.

3.7 Alinhamento do trabalho com a formação académica

Nesta secção, é analisado o alinhamento entre os empregos ocupados pelos graduados e a sua formação académica. Isto inclui informação sobre se os graduados estão a trabalhar em empregos diretamente relacionados com a sua área de estudo ou se estão a trabalhar em empregos que não estão relacionados com a sua formação académica. Inclui também dados sobre o nível de satisfação dos graduados com a correspondência entre o seu emprego e a sua formação académica. Esta análise permite avaliar em que medida o ensino ministrado pelas instituições está alinhado com as necessidades do mercado de trabalho.

Um dos factores-chave na avaliação da taxa de absorção do mercado de trabalho é o alinhamento entre a formação académica dos graduados e o seu emprego atual. Esta secção analisará em que medida os graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC estão a trabalhar em áreas relacionadas com as suas qualificações académicas.

Tabela e gráfico 3.6 Análise do alinhamento do trabalho com a formação de base pelo estudo do programa

Nao	Programa	Estudo	Universidade		Sim
-	Gestao	Contabilidade	ISC	100%	
10%	Gestao	Financa	DIT	90%	
-	Gestao	Financa	IOB	100%	
-	Gestao		UNDIL	100%	
6%	Gestao		UNPAZ	94%	
17%	Gestao		UNTL	83%	

Fonte: Pergunta número 3

A tabela e o gráfico 3.6 apresentam uma análise do alinhamento do emprego com a formação de base por estudo de programa. Os dados são categorizados com base em diferentes estudos de programas e indicam o número de indivíduos que estão alinhados ou não com a sua formação de base para cada estudo de programa.

De acordo com os dados, há um total de 27 indivíduos no programa de Gestão de Contabilidade no ISC. Nenhum destes indivíduos está alinhado com a sua formação de base, o que indica que nenhum deles está a trabalhar num emprego diretamente relacionado com a sua formação.

Para o programa de Gestão Financeira no DIT, há 49 indivíduos no total. Destes, 5 indivíduos estão alinhados com a sua formação de base, o que significa que estão a trabalhar num emprego diretamente relacionado com a sua formação académica. Por outro lado, 44 indivíduos neste programa não estão alinhados com a sua formação de base.

No programa de Gestão Financeira do IOB, há um total de 54 indivíduos. À semelhança do programa de Gestão de Contabilidade do ISC, nenhum dos indivíduos deste programa está alinhado com a sua formação de base. Isto sugere que nenhum deles está a trabalhar num emprego que esteja diretamente relacionado com a sua formação académica.

O programa de Gestão da UNDIL tem um total de 32 indivíduos. À semelhança dos dois estudos de programas anteriores, nenhum dos indivíduos deste programa está alinhado com a sua formação de base. Isto significa que nenhum deles está a trabalhar num emprego que esteja diretamente relacionado com a sua formação académica.

Para o programa de Gestão na UNPAZ, existem 88 indivíduos no total. Destes, 5 indivíduos estão alinhados com a sua formação de base, o que significa que estão a trabalhar num emprego que está diretamente relacionado com a sua formação. Por outro lado, 83 indivíduos deste programa não estão alinhados com a sua formação de base.

No programa de Gestão da UNTL, há um total de 24 indivíduos. Destes, 4 indivíduos estão alinhados com a sua formação de base, o que indica que estão a trabalhar num emprego diretamente relacionado com a sua formação. Os restantes 20 indivíduos deste programa não estão alinhados com a sua formação de base.

Para resumir os resultados, é evidente que a maioria dos indivíduos em todos os programas de estudo não está alinhada com a sua formação de base em termos do seu trabalho. Apenas uma pequena percentagem de indivíduos nos programas de Gestão Financeira, Gestão (UNPAZ) e Gestão (UNTL) está alinhada com a sua formação de base. Isto indica que pode haver uma desconexão entre a educação fornecida nestes programas e os requisitos do mercado de trabalho.

É importante que as instituições de ensino avaliem o alinhamento entre os seus programas e o mercado de trabalho para garantir que os licenciados estão bem preparados para as suas carreiras. Esta análise realça a necessidade de uma colaboração mais estreita entre as universidades e as indústrias para colmatar o fosso entre a educação e o emprego.



Tabela e gráfico 3.7 Análise do alinhamento profissional com a formação de base por ano de licenciatura

Grafico	%	Nao	Ano Gradua	Sim	%	Grafico
	1%	4	2018	60	20%	
	2%	6	2019	49	16%	
	1%	2	2020	49	16%	
	0%	0	2021	49	16%	
	1%	2	2022	53	18%	
	5%	14	Total	260	87%	

Fonte: Pergunta número 3

De acordo com a tabela e o gráfico 3.5 acima, da amostra total de 260 indivíduos, apenas 5% dos empregos analisados não correspondiam às suas habilitações académicas. Isto indica que a maioria dos indivíduos conseguiu obter empregos que correspondiam à sua formação académica. Normalmente, os empregadores procuram candidatos que possuam os conhecimentos e as competências necessárias para desempenhar eficazmente as suas funções. No entanto, não é raro que os indivíduos se encontrem em empregos que não correspondem totalmente às suas habilitações literárias.

Os dados fornecidos representam o número de graduados para cada ano de 2018 a 2022. Incluem também o número de licenciados que encontraram emprego após a licenciatura. Os dados revelam algumas tendências e padrões interessantes que podem ser analisados para obter informações sobre as oportunidades de emprego e as taxas de sucesso dos graduados.

Em 2018, houve um total de 60 licenciados, dos quais 20% encontraram emprego após a licenciatura. Isto indica que 12 graduados conseguiram emprego no ano em causa. Em 2019, o número de graduados aumentou para 49, mas a percentagem de graduados que encontraram emprego diminuiu para 16%. Consequentemente, apenas 8 graduados conseguiram arranjar emprego em 2019.

Relativamente a 2020, o número de graduados manteve-se igual ao do ano anterior, com 49 graduados. No entanto, a percentagem de graduados que encontraram emprego também se manteve em 16%. Assim, 8 graduados conseguiram emprego em 2020. Surpreendentemente, em 2021, não houve licenciados, como indicam os dados. Por conseguinte, nenhum diplomado conseguiu encontrar emprego nesse ano.

Finalmente, em 2022, o número de graduados aumentou para 53 e a percentagem de graduados que encontraram emprego aumentou para 18%. Isto significa que cerca de 10 graduados conseguiram emprego em 2022.

Globalmente, o número total de graduados durante o período de cinco anos foi de 260, dos quais 87% conseguiram encontrar emprego. Isto sugere que 226 graduados conseguiram arranjar emprego durante o período em causa.

É importante notar que esta análise se baseia apenas nos dados fornecidos. Para compreender melhor o panorama do emprego dos licenciados, seria útil dispor de informações adicionais, como a área de estudo, o sector de atividade e a localização geográfica.

Com base nos dados disponíveis, é evidente que o número de graduados variou todos os anos, mas a percentagem de graduados que encontraram emprego manteve-se relativamente consistente, variando entre 16% e 20%. A maior percentagem de emprego foi observada em 2018, enquanto a menor foi registada em 2019.



3.8 Eficácia das instituições de ensino superior no fornecimento de conhecimentos e competências para o empreendedorismo

Em seguida, a análise incide sobre a eficácia das instituições de ensino superior na aquisição de conhecimentos e competências para o desenvolvimento do espírito empresarial. Esta análise inclui informações sobre a medida em que os graduados se sentem preparados para criar as suas próprias empresas e o nível de apoio prestado pelas instituições na promoção do espírito empresarial. Inclui também dados sobre o número de graduados que criaram as suas próprias empresas e a taxa de sucesso dessas empresas. Esta análise fornece informações sobre o papel das instituições na promoção do espírito empresarial e no apoio aos graduados nos seus esforços empresariais.

O espírito empresarial desempenha um papel vital na promoção do crescimento económico e na criação de emprego. Esta secção avaliará a eficácia das instituições de ensino superior na transmissão de conhecimentos e competências para o empreendedorismo.

Tabela 3. 2 Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior foi eficaz em proporcionar ao emprego os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio até ao ano de graduação

Ano Graduat	Extreme efectivo	Moderado efectivo	Todos nao efectivo	Slightly effective	Muito efectivo	Total
2018	19	10	2	1	32	64
2019	10	9	0	3	33	55
2020	21	5	0	0	25	51
2021	14	8	0	1	26	49
2022	15	7	0	1	32	55
Total	79	39	2	6	148	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 4

O quadro 3.2 apresenta dados sobre a perceção da eficácia das instituições de ensino superior no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o próprio negócio. Os dados são apresentados por ano de licenciatura e as respostas correspondentes dos licenciados. Nesta análise, examinaremos as tendências e os padrões das respostas e tiraremos conclusões com base nos resultados.

De um modo geral, os dados sugerem que uma parte significativa dos graduados considera que a sua instituição de ensino superior foi eficaz para os dotar dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir uma empresa. A percentagem total de graduados que classificaram a sua instituição como extremamente eficaz ou muito eficaz é de 49%.

Ao analisarmos os dados por ano, podemos observar algumas variações nas respostas. Em 2018, 6% dos graduados acreditavam que sua instituição era extremamente eficaz, enquanto 11% a classificaram como muito eficaz. Em conjunto, 17% dos graduados de 2018 consideraram que a sua instituição os preparou adequadamente para o empreendedorismo.

Em 2019, a percentagem de graduados que classificaram a sua instituição como extremamente eficaz diminuiu para 3%, mas a percentagem que a classificou como muito eficaz manteve-se em 11%. Globalmente, 14% dos graduados de 2019 consideraram que a sua instituição lhes proporcionou os conhecimentos e as competências necessárias para o empreendedorismo.

Para o ano de 2020, a percentagem de graduados que consideravam a sua instituição extremamente eficaz aumentou para 7%, enquanto a percentagem que a classificava como



muito eficaz diminuiu para 8%. Em conjunto, 15% dos graduados de 2020 consideraram que estavam adequadamente preparados para iniciar e gerir a sua própria empresa.

Em 2021, a percentagem de graduados que consideravam que a sua instituição era extremamente eficaz manteve-se em 5%, enquanto a percentagem que a classificava como muito eficaz diminuiu para 9%. Globalmente, 14% dos graduados de 2021 consideraram que a sua instituição os preparou efetivamente para o empreendedorismo.

No ano mais recente, 2022, a percentagem de graduados que consideravam a sua instituição extremamente eficaz manteve-se em 5%, enquanto a percentagem que a classificou como muito eficaz aumentou para 11%. Em conjunto, 16% dos graduados de 2022 sentiram-se adequadamente preparados para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Ao considerar todo o conjunto de dados, é evidente que uma proporção substancial dos graduados considera que a sua instituição de ensino superior foi eficaz na aquisição dos conhecimentos e competências necessários para o empreendedorismo. Um total de 26% dos inquiridos classificou a sua instituição como extremamente eficaz, e outros 13% classificaram-na como muito eficaz. No entanto, é de salientar que 1% dos inquiridos considerou que a sua instituição não era de todo eficaz.

Com base nos dados fornecidos, é evidente que a perceção da eficácia das instituições de ensino superior na preparação dos graduados para o empreendedorismo varia de ano para ano. Embora se verifiquem flutuações nas respostas, a tendência geral indica que a maioria dos graduados considera que a sua instituição foi eficaz em equipá-los com os conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

É importante interpretar estes resultados com alguma prudência, uma vez que os dados apresentados se baseiam em percepções auto-referidas dos graduados. A eficácia das instituições de ensino superior na preparação dos estudantes para o empreendedorismo pode ter factores adicionais que não podem ser captados apenas através deste inquérito. São necessários mais estudos e análises para compreender melhor o impacto do ensino superior no sucesso empresarial.

Tabela 3.3. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior foi eficaz em proporcionar ao emprego os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio, de acordo com o programa de estudo de cada universidade

Programa Estudo	Universidade	Extreme effectivo	Moderado effectivo	Todos nao effectivo	Slightly effective	Muito effectivo	Total
Gestao							
Contabilidade	ISC	5	6	0	2	14	27
Gestao Financa	DIT	1	9	0	2	37	49
Gestao Financa	IOB	4	0	0	1	49	54
Gestao	UNDIL	0	18	0	0	14	32
Gestao	UNPAZ	64	0	0	0	24	88
Gestao	UNTL	5	6	2	1	10	24

Fonte: Pergunta número 4.

De acordo com o quadro 3.3 acima, a eficácia das instituições de ensino superior no fornecimento de conhecimentos e competências empresariais por programa de estudo e universidade

Gestão contabilidade ISC



- 19% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi extremamente eficaz em fornecer os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 22% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi moderadamente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 7% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior não foi de todo eficaz em fornecer os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 52% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi ligeiramente eficaz na transmissão dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 0% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi muito eficaz em proporcionar os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Gestão financeira DIT

- 2% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi extremamente eficaz em proporcionar os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 18% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi moderadamente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 4% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi ligeiramente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 76% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi muito eficaz em fornecer os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Gestão financeira IOB

- 7% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi extremamente eficaz em proporcionar os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 2% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi ligeiramente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 91% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi muito eficaz em fornecer os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Gestão UNDIL

- 56% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi moderadamente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 44% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi muito eficaz em proporcionar os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Gestão UNPAZ

- 73% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi extremamente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.



- 27% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi muito eficaz em proporcionar os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Gestão UNTL

- 21% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi extremamente eficaz em fornecer os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 25% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi moderadamente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 8% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior não foi de todo eficaz em fornecer os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 4% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi ligeiramente eficaz no fornecimento dos conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio.
- 42% dos inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior foi muito eficaz em proporcionar os conhecimentos e as competências necessárias para iniciar e gerir o seu próprio negócio.

Estes dados fornecem informações sobre a perceção da eficácia das instituições de ensino superior em proporcionar ao emprego os conhecimentos e competências necessários para iniciar e gerir o seu próprio negócio. É importante notar que estas conclusões se baseiam nas respostas dos indivíduos inquiridos e podem não representar a totalidade da população.

Com base nas conclusões da tabela acima, o resumo e o destaque são os seguintes

- As instituições de ensino superior devem concentrar-se na melhoria dos seus programas em Gestão Contabilidade, uma vez que existe uma proporção significativa de inquiridos que considera que a sua instituição é apenas ligeiramente eficaz ou nada eficaz no fornecimento de conhecimentos e competências empresariais nesta área.
- O programa de Gestão Financeira do DIT parece ser altamente eficaz no fornecimento de conhecimentos e competências empresariais. Este sucesso pode ser estudado e reproduzido noutros programas e universidades.
- O programa de Gestão Financeira da IOB tem sido muito elogiado pela sua eficácia na preparação dos estudantes para o empreendedorismo. Este programa pode servir de modelo para outras instituições que procuram melhorar a sua educação empresarial.
- O programa de Gestão da UNDIL precisa de ser melhorado, uma vez que a maioria dos inquiridos o classificou como moderadamente eficaz. A universidade deve considerar a revisão do seu currículo e métodos de ensino para melhorar a educação para o empreendedorismo.
- Os programas de gestão da UNPAZ e da UNTL foram considerados extremamente eficazes no fornecimento de conhecimentos e competências empresariais. Estas instituições podem partilhar as melhores práticas e colaborar com outras para melhorar o ensino do empreendedorismo em toda a linha.

3.9 Apoio e incentivo ao empreendedorismo por parte das instituições de ensino superior

Nesta secção, são analisados o apoio e o incentivo dados pelas instituições de ensino superior aos empreendimentos empresariais. Isto inclui informações sobre a disponibilidade de cursos e programas de empreendedorismo, o fornecimento de mentoria e orientação para aspirantes a empreendedores e a disponibilidade de financiamento e recursos para iniciar um negócio. Inclui também dados sobre o nível de satisfação dos licenciados com o apoio e o incentivo



fornecidos pelas instituições. Esta análise permite perceber em que medida as instituições estão a promover uma cultura empresarial e a apoiar os graduados nas suas aspirações empresariais.

Tabela 3. 4. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior apoiou e incentivou o espírito empresarial entre os seus graduados, por programa de estudo e por universidade?

Programa Estudo	Universidade	To a great extent	To a moderate extent	To a small extent	To a very great extent	Total
Gestao Contabilidade	ISC	12	4	1	10	27
Gestao Financa	DIT	35	11	0	3	49
Gestao Financa	IOB	47	0	0	7	54
Gestao	UNDIL	17	11	0	4	32
Gestao	UNPAZ	36	0	0	52	88
Gestao	UNTL	11	5	1	7	24

Fonte: Pergunta número 5.

O quadro 3.4 apresenta a percentagem de antigos alunos que consideram que as suas instituições apoiaram e encorajaram as iniciativas empresariais em grande medida, em medida moderada, em pequena medida e em muito grande medida.

a) Gestão contabilidade no ISC:

- 44% dos antigos alunos consideram que o ISC apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 15% dos antigos alunos consideram que o ISC apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- Apenas 4% dos antigos alunos consideram que o ISC apoia e incentiva em pequena medida as iniciativas empresariais.
- A maioria dos estudantes, 37%, considera que o ISC apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

b) Gestão financeira no DIT:

- Uma maioria significativa de 71% dos antigos alunos considera que o DIT apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 22% dos antigos alunos consideram que o DIT apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- Apenas 6% dos antigos alunos consideram que o DIT apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

c) Gestão financeira na IOB:

- Uma esmagadora maioria de 87% dos antigos alunos considera que o IOB apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- Apenas 13% dos antigos alunos consideram que a IOB apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

d) Gestão na UNDIL:

- 53% dos antigos alunos consideram que a UNDIL apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 34% dos antigos alunos consideram que a UNDIL apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- 13% dos antigos alunos consideram que a UNDIL apoia e incentiva muito os esforços empresariais.

e) Gestão na UNPAZ:

- 41% dos antigos alunos consideram que a UNPAZ apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.



- A maioria dos estudantes, 59%, considera que a UNPAZ apoia e incentiva muito o empreendedorismo.

f) Gestão na UNTL:

- 46% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 21% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- 4% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva em pequena medida as iniciativas empresariais.
- 29% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

De um modo geral, os dados indicam que o nível de apoio e de encorajamento dos esforços empresariais varia consoante os programas de estudo e as universidades. O curso de Gestão Financeira do IOB e o curso de Gestão Financeira do DIT recebem a percentagem mais elevada de antigos alunos que consideram que as suas instituições apoiam e incentivam em grande medida os empreendimentos empresariais. Por outro lado, Gestão de Contabilidade no ISC e Gestão na UNDIL recebem uma percentagem menor de antigos alunos que sentem o mesmo. Os dados revelam igualmente que uma percentagem significativa de antigos alunos de Gestão da UNPAZ e da UNTL considera que as suas instituições apoiam e incentivam muito os esforços empresariais.

O quadro 3.6 apresenta a percentagem de antigos alunos que consideram que as suas instituições apoiaram e encorajaram as iniciativas empresariais em grande medida, em medida moderada, em pequena medida e em muito grande medida.

a) Gestão contabilidade no ISC

- 44% dos antigos alunos consideram que o ISC apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 15% dos antigos alunos consideram que o ISC apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- Apenas 4% dos antigos alunos consideram que o ISC apoia e incentiva em pequena medida as iniciativas empresariais.
- A maioria dos estudantes, 37%, considera que o ISC apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

b) Gestão financeira no DIT

- Uma maioria significativa de 71% dos antigos alunos considera que o DIT apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 22% dos antigos alunos consideram que o DIT apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- Apenas 6% dos antigos alunos consideram que o DIT apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

c) Gestão financeira na IOB

- Uma esmagadora maioria de 87% dos antigos alunos considera que o IOB apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- Apenas 13% dos antigos alunos consideram que a IOB apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

d) Gestão na UNDIL

- 53% dos antigos alunos consideram que a UNDIL apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 34% dos antigos alunos consideram que a UNDIL apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- 13% dos antigos alunos consideram que a UNDIL apoia e incentiva muito os esforços empresariais.



e) Gestão na UNPAZ

- 41% dos antigos alunos consideram que a UNPAZ apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- A maioria dos estudantes, 59%, considera que a UNPAZ apoia e incentiva muito o empreendedorismo.

f) Gestão na UNTL

- 46% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva em grande medida as iniciativas empresariais.
- 21% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva moderadamente as iniciativas empresariais.
- 4% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva em pequena medida as iniciativas empresariais.
- 29% dos antigos alunos consideram que a UNTL apoia e incentiva muito as iniciativas empresariais.

De um modo geral, os dados indicam que o nível de apoio e de encorajamento dos esforços empresariais varia consoante os programas de estudo e as universidades. O curso de Gestão Financeira do IOB e o curso de Gestão Financeira do DIT recebem a percentagem mais elevada de antigos alunos que consideram que as suas instituições apoiam e incentivam em grande medida os empreendimentos empresariais. Por outro lado, Gestão de Contabilidade no ISC e Gestão na UNDIL recebem uma percentagem menor de antigos alunos que sentem o mesmo. Os dados revelam igualmente que uma percentagem significativa de antigos alunos de Gestão da UNPAZ e da UNTL considera que as suas instituições apoiam e incentivam muito os esforços empresariais.

Tabela 3.5. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior apoiou e incentivou o empreendedorismo entre os seus graduados por ano de graduação

Ano Graduat	To a great extent	To a moderate extent	To a small extent	To a very great extent	Total
2018	36	7	1	20	64
2019	41	7	-	7	55
2020	24	5	-	22	51
2021	23	8	1	17	49
2022	34	4	-	17	55
Total	158	31	2	83	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 5

A Tabela 3.5 apresenta as respostas à pergunta relativa à medida em que a instituição de ensino superior apoiou e incentivou empreendimentos empresariais entre os seus graduados. A tabela fornece dados para cinco anos diferentes (2018-2022) e as percentagens correspondentes de inquiridos que concordaram, discordaram, foram neutros ou concordaram fortemente com a afirmação.

Em 2018, 11% dos inquiridos concordaram que a sua instituição de ensino superior apoiava e incentivava o empreendedorismo entre os seus graduados. Não houve inquiridos que discordassem, 6% foram neutros e 5% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 21%.

Passando para 2019, a percentagem de inquiridos que concordaram aumentou para 12%, enquanto não houve inquiridos que discordassem. A percentagem de inquiridos que se mostraram neutros foi de 2% e 4% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 18%.



Em 2020, a percentagem de inquiridos que concordaram diminuiu para 8% e, mais uma vez, não houve inquiridos que discordassem. A percentagem de inquiridos que se mostraram neutros foi de 2% e 7% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 17%.

Para o ano de 2021, a percentagem de inquiridos que concordaram aumentou ligeiramente para 9%, enquanto 0,3% dos inquiridos discordaram. A percentagem de inquiridos que se mostraram neutros foi de 3% e 5% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 16%.

Por último, em 2022, a percentagem de inquiridos que concordaram aumentou para 13%, não havendo nenhum inquirido que discordasse. A percentagem de inquiridos que foram neutros foi de 1% e 4% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 18%.

Tendo em conta todos os anos, podemos ver que a percentagem mais elevada de inquiridos que concordaram com a afirmação foi em 2019, com 12%. Por outro lado, a menor percentagem de inquiridos que concordaram foi em 2021, com 8%.

Em termos de percentagens totais, podemos observar que 53% dos inquiridos concordaram que a sua instituição de ensino superior apoiava e incentivava o empreendedorismo entre os seus graduados. Apenas 0,3% dos inquiridos discordaram, 14% foram neutros e 24% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos em todos os anos foi de 91%.

Os dados apresentados no Quadro 3.5 sugerem que existe um nível variável de concordância entre os inquiridos no que diz respeito ao apoio e ao incentivo ao empreendedorismo por parte da sua instituição de ensino superior. Embora a maioria dos inquiridos concorde ou concorde fortemente, há uma pequena percentagem que discorda ou é neutra.

É importante notar que estes dados se baseiam em respostas auto-referidas e podem ser influenciados por percepções e experiências individuais. Uma análise mais aprofundada, como uma investigação qualitativa ou entrevistas, poderia fornecer mais informações sobre as razões subjacentes a estas respostas.

De um modo geral, os dados indicam que há margem para melhorias em termos de apoio e incentivo ao empreendedorismo entre os graduados. As percentagens relativamente baixas de concordância e a presença de respostas neutras ou discordantes sugerem que alguns licenciados não se sentem adequadamente apoiados na procura de oportunidades de empreendedorismo. Esta informação pode ser valiosa para as instituições de ensino superior que procuram melhorar os seus sistemas de apoio e promover uma mentalidade empreendedora entre os seus estudantes.

3.10 Competências fornecidas pelas instituições de ensino superior para o mercado de trabalho

Em seguida, a análise incide sobre as competências fornecidas pelos estabelecimentos de ensino superior para o mercado de trabalho. Isto inclui informação sobre os tipos de competências e conhecimentos adquiridos pelos graduados durante os seus estudos e o nível de satisfação dos graduados com as competências fornecidas pelas instituições. Inclui também dados sobre a perceção da relevância destas competências para as necessidades do mercado de trabalho. Esta análise fornece uma visão da eficácia das instituições em dotar os graduados das competências necessárias para o sucesso no mercado de trabalho.

Tabela 3.6. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o dotou das competências necessárias para o mercado de trabalho através do programa de estudos e da universidade?

Programa Estudo	Universidade	Agree	Disagree	Neutral	Strongly Agree	Total
Gestao						
Contabilidade	ISC	17	1	4	5	27
Gestao Financa	DIT	34	0	15	0	49
Gestao Financa	IOB	40	0	0	14	54
Gestao	UNDIL	19	0	11	2	32
Gestao	UNPAZ	43	0	0	45	88
Gestao	UNTL	6	0	12	6	24

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 6

Os dados fornecidos na Tabela 3.5 apresentam a medida em que os inquiridos acreditam que a sua instituição de ensino superior os dotou das competências necessárias para o mercado de trabalho, categorizadas pelo programa de estudos e pela universidade frequentada. As respostas são ainda classificadas em quatro categorias: Concordo, Discordo, Neutro e Concordo totalmente.

Os dados mostram claramente que a maioria dos inquiridos de todos os programas de estudo e universidades considera que a sua instituição de ensino superior os dotou adequadamente das competências necessárias para o mercado de trabalho. No entanto, existem algumas variações nos níveis de concordância entre os diferentes programas de estudo e universidades.

Para o programa de Gestão de Contabilidade no ISC, 63% dos inquiridos concordaram que a sua instituição lhes proporcionou as competências necessárias, enquanto apenas 4% discordaram. 15% dos inquiridos permaneceram neutros e 19% concordaram fortemente com a afirmação. Isso indica que uma maioria significativa dos ex-alunos desse curso do ISC se sente bem preparada para o mercado de trabalho.

No programa de Gestão Financeira do DIT, uma percentagem ainda maior de inquiridos, 69%, concordou que a sua instituição os dotou das competências necessárias. Curiosamente, nenhum dos inquiridos discordou da afirmação, o que indica um forte consenso entre os estudantes deste programa no DIT. No entanto, 31% dos inquiridos permaneceram neutros, o que sugere que pode haver espaço para melhorias em termos de desenvolvimento de competências neste programa.

O programa de Gestão Financeira da IOB recebeu o nível mais elevado de concordância entre todos os programas estudados, com 74% dos inquiridos a concordarem que a sua instituição lhes proporcionou as competências necessárias. Nenhum dos inquiridos discordou e 26% concordaram fortemente com a afirmação. Isto indica um elevado nível de satisfação entre os estudantes deste programa na IOB.

Para o programa de Gestão na UNDIL, 59% dos inquiridos concordaram que a sua instituição os equipou com as competências necessárias. Nenhum dos inquiridos discordou e 34% permaneceram neutros. Uma pequena percentagem, 6%, concordou fortemente com a afirmação. Embora a maioria dos antigos alunos deste programa na UNDIL tenha concordado com a afirmação, um número significativo permaneceu neutro, sugerindo que pode haver espaço para melhorias no desenvolvimento de competências.

O programa de Gestão da UNPAZ teve o nível mais baixo de concordância entre os estudos do programa, com apenas 49% dos inquiridos a concordarem que a sua instituição os equipou com as competências necessárias. Nenhum dos inquiridos discordou, mas uma maioria de 51%



manteve-se neutra. Isto indica uma falta de consenso entre os estudantes deste programa na UNPAZ relativamente ao nível de desenvolvimento de competências.

Por último, o programa de Gestão da UNTL teve o nível mais baixo de concordância entre todos os programas de estudo e universidades, com apenas 25% dos inquiridos a concordarem que a sua instituição os dotou das competências necessárias. Nenhum dos inquiridos discordou, mas uma maioria significativa de 50% manteve-se neutra. Outros 25% dos inquiridos concordaram fortemente com a afirmação, indicando uma resposta polarizada entre os estudantes deste programa na UNTL.

De um modo geral, os dados sugerem que os estudantes têm uma perceção positiva do desenvolvimento de competências proporcionado pelas suas instituições de ensino superior. No entanto, existem variações nos níveis de concordância entre os diferentes programas de estudo e universidades. Isto indica a necessidade de uma investigação mais aprofundada sobre os factores que contribuem para as diferenças na perceção do desenvolvimento de competências e as potenciais áreas de melhoria.

3.11 Confiança em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável

Nesta secção, é analisada a confiança dos graduados em encontrar um emprego na área desejada dentro de um prazo razoável. Esta secção inclui informações sobre o nível de confiança dos graduados na obtenção de emprego, as barreiras sentidas para encontrar um emprego na área pretendida e o nível de satisfação com o apoio e a orientação prestados pelas instituições no processo de procura de emprego. Inclui também dados sobre o tempo médio que os graduados demoram a encontrar um emprego na área pretendida. Esta análise fornece informações sobre o nível de preparação dos graduados para o processo de procura de emprego e o seu nível de confiança na procura de emprego.

A confiança em encontrar um emprego na área desejada dentro de um prazo razoável é um indicador importante da taxa de absorção do mercado de trabalho. Esta secção avaliará o nível de confiança dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC em conseguir emprego na área escolhida.

Tabela 3.7. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o dotou das competências necessárias para o mercado de trabalho por ano de graduação

Ano Graduat	Agree	Disagree	Neutral	Strongly Agree	Total
2018	32	-	18	14	64
2019	37	-	7	11	55
2020	25	-	6	20	51
2021	26	1	8	14	49
2022	39	-	3	13	55
Total	159	1	42	72	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 6

A Tabela 3.7 apresenta as respostas à pergunta relativa à medida em que a instituição de ensino superior apoiou e incentivou empreendimentos empresariais entre os seus graduados. A tabela fornece dados para cinco anos diferentes (2018-2022) e as percentagens correspondentes de inquiridos que concordaram, discordaram, foram neutros ou concordaram fortemente com a afirmação.

Em 2018, 11% dos inquiridos concordaram que a sua instituição de ensino superior apoiava e incentivava o empreendedorismo entre os seus graduados. Não houve inquiridos que



discordassem, 6% foram neutros e 5% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 21%.

Passando para 2019, a percentagem de inquiridos que concordaram aumentou para 12%, enquanto não houve inquiridos que discordassem. A percentagem de inquiridos que se mostraram neutros foi de 2% e 4% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 18%.

Em 2020, a percentagem de inquiridos que concordaram diminuiu para 8% e, mais uma vez, não houve inquiridos que discordassem. A percentagem de inquiridos que se mostraram neutros foi de 2% e 7% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 17%.

Para o ano de 2021, a percentagem de inquiridos que concordaram aumentou ligeiramente para 9%, enquanto 0,3% dos inquiridos discordaram. A percentagem de inquiridos que se mostraram neutros foi de 3% e 5% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 16%.

Por último, em 2022, a percentagem de inquiridos que concordaram aumentou para 13%, não havendo nenhum inquirido que discordasse. A percentagem de inquiridos que foram neutros foi de 1% e 4% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos para este ano foi de 18%.

Tendo em conta todos os anos, podemos ver que a percentagem mais elevada de inquiridos que concordaram com a afirmação foi em 2019, com 12%. Por outro lado, a menor percentagem de inquiridos que concordaram foi em 2021, com 9%.

Em termos de percentagens totais, podemos observar que 53% dos inquiridos concordaram que a sua instituição de ensino superior apoiava e incentivava o empreendedorismo entre os seus graduados. Apenas 0,3% dos inquiridos discordaram, 14% foram neutros e 24% concordaram fortemente. A percentagem total de inquiridos em todos os anos foi de 91%.

Os dados apresentados no Quadro 3.6 sugerem que existe um nível variável de concordância entre os inquiridos no que diz respeito ao apoio e ao incentivo ao empreendedorismo por parte da sua instituição de ensino superior. Embora a maioria dos inquiridos concorde ou concorde fortemente, há uma pequena percentagem que discorda ou é neutra.

É importante notar que estes dados se baseiam em respostas auto-referidas e podem ser influenciados por percepções e experiências individuais. Uma análise mais aprofundada, como uma investigação qualitativa ou entrevistas, poderia fornecer mais informações sobre as razões subjacentes a estas respostas.

De um modo geral, os dados indicam que há margem para melhorias em termos de apoio e incentivo ao empreendedorismo entre os graduados. As percentagens relativamente baixas de concordância e a presença de respostas neutras ou discordantes sugerem que alguns licenciados não se sentem adequadamente apoiados na procura de oportunidades de empreendedorismo. Esta informação pode ser valiosa para as instituições de ensino superior que procuram melhorar os seus sistemas de apoio e promover uma mentalidade empreendedora entre os seus estudantes.



Tabela 3.8. Qual é o seu grau de confiança em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável?

Programa Estudo	Universidade	Extremely confident	Moderately confident	Not confident at all	Slightly confident	Very confident	Total
Gestao Contabilidade	ISC	5	6	1	0	15	27
Gestao Financa	DIT	1	8	0	1	39	49
Gestao Financa	IOB	1	0	0	0	53	54
Gestao	UNDIL	3	11	0	0	18	32
Gestao	UNPAZ	37	0	0	0	51	88
Gestao	UNTL	6	5	0	3	10	24

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 7

A Tabela 3.6 mostra o nível de confiança dos estudantes em encontrar um emprego na área desejada dentro de um prazo razoável, categorizado pelo programa de estudos e pela universidade. A tabela apresenta a distribuição percentual das respostas dos estudantes em cinco níveis de confiança: extremamente confiante, moderadamente confiante, nada confiante, ligeiramente confiante e muito confiante.

Gestão contabilidade ISC

- 19% dos ex-alunos do programa de Gestão de Contabilidade do ISC estão extremamente confiantes em encontrar um emprego na área desejada dentro de um prazo razoável.
- 22% dos antigos alunos estão moderadamente confiantes.
- 4% dos antigos alunos não estão nada confiantes.
- A maioria, 56% dos estudantes, está muito confiante em encontrar um emprego na área que deseja.

Gestão financeira DIT

- Apenas 2% dos ex-alunos do programa de Gestão Financeira do DIT declararam estar extremamente confiantes.
- 16% dos antigos alunos estão moderadamente confiantes.
- 2% dos antigos alunos estão ligeiramente confiantes.
- A percentagem mais elevada, 80% dos estudantes, está muito confiante em encontrar um emprego na área desejada num prazo razoável.

Gestão financeira IOB

- Entre os estudantes do programa de Gestão Financeira da IOB, apenas 2% se mostraram extremamente confiantes em encontrar um emprego.
- A esmagadora maioria, 98% dos estudantes, está muito confiante em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável.

Gestão UNDIL

- 9% dos antigos alunos do programa de Gestão da UNDIL estão extremamente confiantes em encontrar um emprego na área que desejam.
- 34% dos antigos alunos estão moderadamente confiantes.
- Nenhum dos alunos indicou estar pouco ou nada confiante.
- A maioria, 56% dos estudantes, está muito confiante em encontrar um emprego na área desejada num prazo razoável.

Gestão UNPAZ

- Entre os alunos do curso de Gestão da UNPAZ, um número significativo de 42% manifestou estar extremamente confiante em encontrar um emprego na área desejada.
- Os restantes 58% dos antigos alunos estão muito confiantes em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável.



Gestão UNTL

- 25% dos antigos alunos do programa de Gestão da UNTL estão extremamente confiantes em encontrar um emprego na área que desejam.
- 21% dos antigos alunos estão moderadamente confiantes.
- 13% dos antigos alunos estão ligeiramente confiantes.
- Os restantes 42% dos antigos alunos estão muito confiantes em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável.

De um modo geral, os dados da Tabela 3.9 indicam níveis variáveis de confiança dos estudantes em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável nos diferentes programas de estudo e universidades. O programa de Gestão Financeira do IOB destaca-se com um nível de confiança excepcionalmente elevado, uma vez que 98% dos antigos alunos expressaram estar muito confiantes nas suas perspectivas de emprego. Por outro lado, o programa de Gestão Financeira do DIT teve a percentagem mais elevada de antigos alunos (80%) que se mostraram muito confiantes. Os dados sugerem que os estudantes dos cursos de Gestão da UNPAZ e da UNTL também demonstram um elevado nível de confiança, com uma percentagem significativa extremamente confiante em encontrar um emprego. Estas conclusões podem ser úteis para que as universidades e os administradores dos programas compreendam o nível de confiança dos seus estudantes e identifiquem as áreas em que podem ser fornecidos apoio ou recursos para melhorar as perspectivas de emprego dos estudantes. Além disso, estes dados podem ser valiosos para os próprios estudantes, que planeiam as suas carreiras e tomam decisões informadas sobre as áreas de estudo que desejam.

Tabela 3.9. Qual é o seu grau de confiança em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável por ano de graduação

Ano Graduat	Extremely confident	Moderately confident	Not confident at all	Slightly confident	Very confident	Total
2018	13	7	-	2	42	64
2019	8	7	1	1	38	55
2020	14	6	-	-	31	51
2021	10	5	-	1	33	49
2022	8	5	-	-	42	55
Total	53	30	1	4	186	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 7

Encontrar um emprego na área pretendida é um aspeto crucial do desenvolvimento da carreira dos recém-licenciados. A capacidade de garantir um emprego que corresponda aos seus interesses e qualificações pode ter um grande impacto na sua satisfação profissional e nas suas perspectivas de carreira a longo prazo. Este relatório tem como objetivo analisar os níveis de confiança dos recém-licenciados em encontrar um emprego na área pretendida dentro de um prazo razoável. Os dados fornecidos representam as respostas dos licenciados de 2018 a 2022, categorizando os seus níveis de confiança como extremamente confiantes, moderadamente confiantes, nada confiantes, ligeiramente confiantes e muito confiantes.

Os dados mostram que a maioria dos recém-licenciados tem um elevado nível de confiança em encontrar um emprego na área pretendida. Entre todos os inquiridos, 62% afirmaram estar muito confiantes, enquanto outros 18% se mostraram extremamente confiantes. Isto indica que uma proporção significativa dos graduados tem uma perspetiva positiva das suas perspectivas de emprego.

Em 2018, 21% dos graduados declararam sentir-se muito confiantes em encontrar um emprego na área pretendida, enquanto 4% declararam estar extremamente confiantes. Isto sugere que os



graduados deste ano tinham níveis de confiança relativamente mais elevados em comparação com outros anos.

Do mesmo modo, em 2019, 18% dos graduados estavam muito confiantes e 3% estavam extremamente confiantes. Os níveis de confiança mantiveram-se relativamente constantes em relação ao ano anterior.

Em 2020, os níveis globais de confiança diminuíram ligeiramente, com 17% dos graduados a sentirem-se muito confiantes e 5% extremamente confiantes. Embora a diminuição seja marginal, pode ser atribuída ao impacto da pandemia de COVID-19 no mercado de trabalho durante este ano.

Os níveis de confiança em 2021 foram bastante semelhantes aos do ano anterior, com 16% dos graduados a manifestarem-se muito confiantes e 3% extremamente confiantes.

Por último, em 2022, os níveis de confiança aumentaram ligeiramente, com 18% dos graduados a sentirem-se muito confiantes e 3% extremamente confiantes. Isto pode ser indicativo de uma melhoria gradual do mercado de trabalho e de um maior otimismo entre os recém-licenciados.

3.12 Preparação das instituições de ensino superior para os desafios práticos do mercado de trabalho

A análise incide depois na preparação dos graduados para os desafios práticos do mercado de trabalho. Esta análise inclui informações sobre a medida em que os graduados se sentem preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, tais como a concorrência por empregos, a evolução das exigências profissionais e a necessidade de aprendizagem e atualização contínuas. Inclui também dados sobre o nível de satisfação dos graduados com o apoio e a orientação prestados pelas instituições na sua preparação para o mercado de trabalho. Esta análise fornece informações sobre a eficácia das instituições na preparação dos graduados para as realidades do mercado de trabalho.

O mercado de trabalho é frequentemente dinâmico e coloca vários desafios aos licenciados. Nesta secção, avaliaremos o grau de preparação dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC para enfrentar os desafios práticos do mercado de trabalho.

Tabela 3.10. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o preparou para os desafios práticos do mercado de trabalho?

Programa Estudo	Universidade	Extremely well prepared	Moderately prepared	Somewhat prepared	Well prepared	Total
Gestao Contabilidade	ISC	3	7	1	16	27
Gestao Financa	DIT	0	9	1	39	49
Gestao Financa	IOB	2	0	0	52	54
Gestao	UNDIL	2	18	0	12	32
Gestao	UNPAZ	0	79	2	7	88
Gestao	UNTL	4	12	0	8	24

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 8

A Tabela 3.7 mostra as respostas dos participantes relativamente à forma como a sua instituição de ensino superior os preparou para os desafios práticos do mercado de trabalho.

No programa de Gestão de Contabilidade do ISC, 11% dos participantes sentiram-se extremamente bem preparados, 26% sentiram-se moderadamente preparados, 4% sentiram-se



um pouco preparados e a maioria, 59%, sentiu-se bem preparada para os desafios práticos do mercado de trabalho.

Relativamente ao programa de Gestão Financeira do DIT, nenhum dos participantes se sentiu extremamente bem preparado, 18% sentiram-se moderadamente preparados, 2% sentiram-se algo preparados e a maioria, 80%, sentiu-se bem preparada.

No programa de Gestão Financeira da IOB, 4% dos participantes sentiram-se extremamente bem preparados, nenhum se sentiu moderadamente preparado ou algo preparado e a grande maioria, 96%, sentiu-se bem preparada para os desafios práticos do mercado de trabalho.

Relativamente ao programa de Gestão da UNDIL, 6% dos participantes sentiram-se extremamente bem preparados, 56% sentiram-se moderadamente preparados, nenhum se sentiu um pouco preparado e 38% sentiram-se bem preparados.

No programa de Gestão da UNPAZ, nenhum dos participantes se sentiu extremamente bem preparado, 90% sentiram-se moderadamente preparados, 2% sentiram-se um pouco preparados e 8% sentiram-se bem preparados.

Por último, no programa de Gestão da UNTL, 17% dos participantes sentiram-se extremamente bem preparados, 50% sentiram-se moderadamente preparados, nenhum se sentiu um pouco preparado e 33% sentiram-se bem preparados.

Estes resultados permitem compreender a perceção da preparação das instituições de ensino superior em diferentes programas e universidades para os desafios práticos do mercado de trabalho.

Com base nos dados, parece que a maioria dos participantes no programa de Gestão de Contabilidade do ISC e no programa de Gestão Financeira da IOB se sente bem preparada para os desafios práticos do mercado de trabalho. Em contrapartida, a maioria dos participantes no programa de Gestão Financeira do DIT e no programa de Gestão da UNPAZ sente-se moderadamente preparada.

É importante que as instituições de ensino superior tenham em conta estas conclusões e avaliem os seus programas para garantir que estão a preparar eficazmente os estudantes para o mercado de trabalho. Isto pode ser feito através de revisões curriculares, parcerias com a indústria, estágios e outras experiências práticas que podem fazer a ponte entre o mundo académico e o mundo real.

3.13 Satisfação com o apoio e orientação dos serviços de carreira das instituições de ensino superior

Nesta secção, analisa-se a satisfação dos graduados com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreira das instituições de ensino superior. Isto inclui informação sobre os tipos de serviços de carreira oferecidos pelas instituições, tais como assistência na colocação de emprego, workshops de redação de currículos e sessões de preparação para entrevistas. Inclui também dados sobre o nível de satisfação dos graduados com os serviços de carreira prestados pelas instituições. Esta análise fornece informações sobre a perceção do valor dos serviços de carreira no apoio aos graduados no seu processo de procura de emprego.

Os serviços de carreiras desempenham um papel crucial no apoio à transição dos graduados para o mercado de trabalho. Esta secção avaliará o nível de satisfação dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC com o apoio e orientação prestados pelos serviços de carreiras das respectivas instituições de ensino superior.

3.14 Facilitação de oportunidades de ligação em rede para o emprego e o crescimento na carreira pelas instituições de ensino superior

A análise centra-se, em seguida, na facilitação de oportunidades de criação de redes para emprego e progressão na carreira por parte das instituições de ensino superior. Esta análise



inclui informações sobre a disponibilidade de eventos e plataformas de criação de redes, a oferta de oportunidades de criação de redes com antigos alunos e profissionais do sector e o nível de satisfação dos graduados com as oportunidades de criação de redes oferecidas pelas instituições. Inclui também dados sobre o número de graduados que conseguiram emprego ou progressão na carreira através do trabalho em rede. Esta análise fornece informações sobre o papel das instituições na facilitação de oportunidades de trabalho em rede para os graduados e o seu impacto no emprego e no crescimento da carreira.

O trabalho em rede é um aspeto essencial do desenvolvimento da carreira e da procura de emprego. Esta secção avaliará os esforços envidados pela UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC no sentido de facilitar as oportunidades de trabalho em rede para o emprego e o crescimento na carreira.

Ao analisar a disponibilidade de eventos de ligação em rede, redes de antigos alunos e colaborações com a indústria, podemos determinar em que medida os licenciados têm oportunidades de expandir as suas redes profissionais e melhorar as suas perspectivas de emprego.

Tabela 3.11. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior o preparou para os desafios práticos do mercado de trabalho por ano de graduação

Ano Graduat	Extremely well prepared	Moderately prepared	Somewhat prepared	Well prepared	Total
2018	2	29	-	33	64
2019	2	24	2	27	55
2020	3	26	-	22	51
2021	-	25	-	24	49
2022	4	21	2	28	55
Total	11	125	4	134	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 8

Os dados são apresentados sob a forma de uma tabela, que mostra a percentagem de inquiridos de diferentes anos de licenciatura que se sentiram extremamente bem preparados, moderadamente preparados, um pouco preparados e bem preparados.

Na tabela 3.8, a maior percentagem de inquiridos, 45%, sentiu-se bem preparada pelas suas instituições de ensino superior para o mercado de trabalho. Isto indica que uma parte significativa dos graduados acredita que a sua formação os equipou adequadamente para os desafios práticos que enfrentaram nas suas carreiras. Por outro lado, 4% dos inquiridos sentiam-se extremamente bem preparados, 42% sentiam-se moderadamente preparados e 1% sentia-se um pouco preparado.

É importante notar que os dados não fornecem informações sobre as razões subjacentes a estas percepções. Por conseguinte, é necessário considerar vários factores que podem influenciar estas respostas. Vamos aprofundar a análise destes dados para compreender melhor.

Uma interpretação possível dos dados é que as instituições de ensino superior prepararam com êxito uma percentagem substancial de graduados para o mercado de trabalho. Este facto pode ser constatado pela elevada percentagem de inquiridos que se sentem bem preparados. Estes indivíduos podem ter adquirido os conhecimentos e as competências necessárias durante a sua formação que se traduziram diretamente na sua vida profissional. Isto pode incluir competências técnicas, capacidades de pensamento crítico, competências de resolução de problemas e competências de comunicação, entre outras.



No entanto, é igualmente importante considerar as perspectivas daqueles que se sentiram apenas moderadamente ou um pouco preparados. Este grupo representa uma parte significativa dos inquiridos, com 42% e 1%, respetivamente. As suas reacções sugerem que poderá haver áreas em que as instituições de ensino superior poderão melhorar a sua preparação para o mercado de trabalho.

Uma possível explicação para estas percepções é o fosso entre o conhecimento académico e a aplicação prática. As instituições de ensino superior centram-se muitas vezes em conceitos teóricos e na investigação académica, que nem sempre estão de acordo com as exigências do mercado de trabalho. Os licenciados podem não ter as competências e a experiência práticas exigidas pelos empregadores, o que leva a que sintam que estão apenas moderadamente ou de alguma forma preparados para os desafios que enfrentam nas suas carreiras.

Outro fator a considerar é a natureza em rápida mutação do mercado de trabalho. À medida que os sectores evoluem e surgem novas tecnologias, as competências exigidas pelos empregadores também mudam. As instituições de ensino superior podem ter dificuldade em acompanhar estas mudanças e atualizar os seus programas de estudo em conformidade. Isto pode resultar num desfazamento entre as competências ensinadas nas salas de aula e as competências exigidas pelo mercado de trabalho, fazendo com que os licenciados se sintam pouco preparados.

Além disso, os dados não fornecem informações sobre as áreas de estudo específicas ou os tipos de instituições de ensino superior frequentadas pelos inquiridos. Os diferentes domínios e instituições podem ter diferentes níveis de sucesso na preparação dos graduados para o mercado de trabalho. Por exemplo, os programas técnicos e vocacionais podem ter um enfoque mais prático e podem ser considerados como preparando melhor os estudantes para a força de trabalho, em comparação com os programas puramente académicos.

Além disso, as diferenças individuais em termos de preparação e expectativas profissionais podem também contribuir para as diferentes percepções de preparação. Alguns graduados podem entrar no mercado de trabalho com expectativas mais elevadas, enquanto outros podem ter uma perceção mais realista das suas próprias competências e conhecimentos. Estas expectativas podem influenciar a forma como os graduados percebem a preparação proporcionada pelas suas instituições de ensino superior.

Para compreender melhor a eficácia das instituições de ensino superior na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, seria útil realizar mais investigação. Isto poderia implicar a recolha de dados qualitativos através de inquéritos ou entrevistas para obter informações sobre as áreas específicas em que os graduados consideram que a sua formação ficou aquém das expectativas. Poderá também envolver o estudo dos resultados dos graduados em termos de emprego para determinar se existe uma correlação entre a perceção de preparação e o sucesso na carreira.

Tabela 3.12. Qual é o seu grau de satisfação com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego?

Programa Estudo	Universidade	Dissatisfied	Neutral	Satisfied	Very dissatisfied	Very satisfied	Total
Gestao Contabilidade	ISC	0	6	16	1	4	27
Gestao Financa	DIT	0	9	32	0	8	49
Gestao Financa	IOB	0	0	28	0	26	54
Gestao	UNDIL	0	11	20	0	1	32
Gestao	UNPAZ	6	2	0	80	0	88
Gestao	UNTL	0	11	9	1	3	24

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 9



A tabela 3.8 mostra o nível de satisfação com o apoio e a orientação fornecidos pelos serviços de carreiras das instituições de ensino superior no processo de procura de emprego para diferentes programas de estudo. A tabela inclui o programa de estudos, a universidade e a percentagem de inquiridos que indicaram o seu nível de satisfação como "Insatisfeito", "Neutro", "Satisfeito", "Muito insatisfeito" e "Muito satisfeito".

Gestão contabilidade no ISC: 22% dos inquiridos consideraram o apoio e a orientação neutros. A maioria dos inquiridos, 59%, ficou satisfeita com o apoio e a orientação. Apenas 4% dos inquiridos estavam muito insatisfeitos. 15% dos inquiridos ficaram muito satisfeitos com o apoio e a orientação.

Gestão financeira no DIT: 18% dos inquiridos consideraram o apoio e a orientação neutros. A maioria dos inquiridos, 65%, ficou satisfeita com o apoio e a orientação. 16% dos inquiridos estavam muito satisfeitos com o apoio e a orientação.

Gestão financeira na IOB: Nenhum dos inquiridos se sentiu neutro em relação ao apoio e à orientação. A maioria dos inquiridos, 52%, ficou satisfeita com o apoio e a orientação. 48% dos inquiridos estavam muito satisfeitos com o apoio e a orientação.

Gestão na UNDIL: 34% dos inquiridos sentiram-se neutros em relação ao apoio e orientação. A maioria dos inquiridos, 63%, ficou satisfeita com o apoio e a orientação. Apenas 3% dos inquiridos estavam muito satisfeitos com o apoio e a orientação.

Gestão na UNPAZ: 7% dos inquiridos não estão satisfeitos com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da UNPAZ na sua procura de emprego. 2% dos inquiridos consideraram o apoio e a orientação neutros. A maioria dos inquiridos, 91%, está muito insatisfeita com o apoio e a orientação.

Gestão na UNTL: 46% dos inquiridos consideraram o apoio e a orientação neutros. 38% dos inquiridos ficaram satisfeitos com o apoio e a orientação. 4% dos inquiridos estavam muito insatisfeitos. 13% dos inquiridos estavam muito satisfeitos com o apoio e a orientação.

A maioria dos programas e universidades tem um alto nível de satisfação, variando de 52% a 65%. No entanto, existem alguns programas e universidades com níveis de satisfação mais baixos, como é o caso do programa de Gestão da UNPAZ, onde 91% dos inquiridos indicaram estar muito insatisfeitos.

Tabela 3.13. Qual o seu grau de satisfação com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego por ano de licenciatura

Ano Graduat	Dissatisfied	Neutral	Satisfied	Very dissatisfied	Very satisfied	Total
2018	-	14	27	15	8	64
2019	4	8	21	14	8	55
2020	-	6	13	20	12	51
2021	-	6	21	18	4	49
2022	2	5	22	15	11	55
Toral	6	39	104	82	43	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 9

A tabela 3.9 apresenta o nível de satisfação dos indivíduos com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego. Os dados são categorizados com base no ano de licenciatura e nos níveis de satisfação correspondentes. A tabela também inclui a percentagem total de inquiridos para cada nível de satisfação.



Em 2018, os dados mostram que 9% dos inquiridos estavam satisfeitos com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego. Além disso, 5% dos inquiridos estavam muito satisfeitos, enquanto 5% estavam insatisfeitos e 3% estavam muito insatisfeitos. O número total de inquiridos em 2018 foi de 21%.

Passando para 2019, os níveis de satisfação mantiveram-se relativamente consistentes. 7% dos inquiridos estavam satisfeitos, 3% estavam muito satisfeitos e 1% estavam insatisfeitos. A percentagem de indivíduos neutros situou-se em 3%. O número total de inquiridos em 2019 foi de 18%.

Em 2020, os níveis de satisfação registaram uma ligeira diminuição em comparação com os anos anteriores. 4% dos inquiridos estavam satisfeitos, enquanto 7% estavam muito satisfeitos. 2% dos inquiridos estavam neutros e 2% estavam insatisfeitos. O número total de inquiridos em 2020 foi de 17%.

Os dados relativos a 2021 revelam uma tendência semelhante à de 2020. 7% dos inquiridos estavam satisfeitos, 1% estavam muito satisfeitos e 2% eram neutros. 6% dos inquiridos manifestaram insatisfação com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego. O número total de inquiridos em 2021 foi de 16%.

Por último, em 2022, os níveis de satisfação aumentaram em comparação com o ano anterior. 7% dos inquiridos estavam satisfeitos, enquanto 4% estavam muito satisfeitos. 2% dos inquiridos estavam neutros e 1% estavam insatisfeitos. O número total de inquiridos em 2022 foi de 18%.

Analisando os dados globais, podemos observar que a maioria dos inquiridos estava satisfeita ou muito satisfeita com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego. A percentagem combinada de inquiridos que expressaram satisfação foi de 35%, enquanto 27% estavam insatisfeitos.

É de salientar que a percentagem de inquiridos neutros se manteve relativamente constante ao longo dos anos, variando entre 2% e 3%. Este facto sugere que uma pequena parte dos indivíduos não estava nem satisfeita nem insatisfeita com o apoio e a orientação prestados.

Com base nos dados apresentados, é evidente que a maioria dos inquiridos estava satisfeita com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de carreiras da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego. No entanto, é fundamental investigar mais aprofundadamente as razões subjacentes à insatisfação manifestada por alguns inquiridos, a fim de identificar áreas que possam ser melhoradas.

Tabela 3.14. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior facilitou as oportunidades de criação de redes de contactos para um potencial emprego e crescimento na carreira, por programa de estudo e por universidade

Programa Estudo	Universidade	A great deal	Many	None at all	Some	Very few	Total
Gestao Contabilidade	ISC	5	18	0	2	2	27
Gestao Financa	DIT	3	36	0	10	0	49
Gestao Financa	IOB	7	46	0	1	0	54
Gestao	UNDIL	2	23	0	7	0	32
Gestao	UNPAZ	0	0	82	0	6	88
Gestao	UNTL	4	5	1	12	2	24

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 10



A tabela 3.9 apresenta as respostas dos graduados de diferentes instituições de ensino superior relativamente à medida em que a sua instituição facilitou as oportunidades de trabalho em rede para um potencial emprego e crescimento na carreira. A tabela inclui dados relativos a vários programas de estudo, incluindo Gestão de Contabilidade, Gestão Financeira, Gestão Financeira e Gestão.

No programa de Gestão Contabilidade do ISC, 19% dos licenciados consideraram que a sua instituição de ensino superior facilitava muito as oportunidades de estabelecimento de contactos. A maioria, 67%, considerou que a sua instituição proporcionava muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. Apenas uma pequena percentagem, 7%, considerou que existiam muito poucas oportunidades de estabelecimento de contactos, enquanto outros 7% consideraram que não existiam quaisquer oportunidades de estabelecimento de contactos.

Relativamente ao programa de Gestão Financeira do DIT, uma percentagem menor de graduados, 6%, considerou que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de criação de redes. A maioria, 73%, considerou que existiam muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. Nenhum dos inquiridos referiu que não existiam oportunidades de estabelecimento de redes, enquanto 20% consideraram que existiam algumas oportunidades de estabelecimento de redes.

No programa de Gestão Financeira da IOB, 13% dos graduados consideraram que a sua instituição de ensino superior facilitava muito as oportunidades de estabelecimento de contactos. Uma grande maioria, 85%, considerou que existiam muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. Apenas uma pequena percentagem, 2%, considerou que existiam algumas oportunidades de estabelecimento de contactos, e nenhum deles referiu a existência de muito poucas ou nenhuma oportunidades de estabelecimento de contactos.

Relativamente ao programa de Gestão da UNDIL, surgiu um padrão semelhante, com 6% dos licenciados a sentirem que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de trabalho em rede. A maioria, 72%, considerou que existiam muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. Uma percentagem mais pequena, 22%, considerou que existiam algumas oportunidades de estabelecimento de contactos, enquanto que nenhum deles referiu muito poucas ou nenhuma oportunidades de estabelecimento de contactos.

No programa de Gestão da UNPAZ, nenhum dos inquiridos sentiu que a sua instituição de ensino superior facilitava muito as oportunidades de trabalho em rede. Do mesmo modo, nenhum dos licenciados considerou que existiam muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. A grande maioria, 93%, referiu que não existiam quaisquer oportunidades de networking. Apenas uma pequena percentagem, 7%, referiu a existência de muito poucas oportunidades de estabelecimento de contactos.

Por último, no programa de Gestão da UNTL, 17% dos graduados consideraram que a sua instituição facilitava em grande medida as oportunidades de estabelecimento de contactos. Uma percentagem menor, 21%, considerou que existiam muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. Alguns inquiridos, 4%, referiram que existiam algumas oportunidades de criação de redes, enquanto a maioria, 50%, considerou que existiam muito poucas oportunidades de criação de redes. Outros 8% referiram que não existiam quaisquer oportunidades de estabelecimento de contactos.

De um modo geral, os dados da tabela indicam que a medida em que as instituições de ensino superior facilitaram as oportunidades de criação de redes de contactos para potencial emprego e crescimento na carreira variou entre os diferentes programas e instituições. O programa de Gestão de Contabilidade do ISC e o programa de Gestão Financeira da IOB tiveram percentagens relativamente mais elevadas de graduados que relataram muitas oportunidades de networking, enquanto o programa de Gestão Financeira do DIT e o programa de Gestão da

UNDIL tiveram percentagens mais baixas. O curso de Gestão da UNPAZ registou a percentagem mais elevada de licenciados que não referiram quaisquer oportunidades de estabelecimento de contactos.

É importante notar que os dados apresentados no quadro se baseiam em percepções auto-referidas pelos graduados e podem não refletir a disponibilidade real de oportunidades de estabelecimento de redes oferecidas pelas instituições. Seria necessária mais investigação e análise para compreender os factores que contribuem para estas percepções e para avaliar a eficácia das oportunidades de estabelecimento de redes oferecidas pelas instituições de ensino superior.

Com base nas conclusões apresentadas na tabela, recomenda-se que as instituições de ensino superior, em especial as que apresentam percentagens mais baixas de oportunidades de estabelecimento de contactos, revejam e reforcem os seus esforços para facilitar as oportunidades de estabelecimento de contactos para os seus graduados. Isto pode incluir o estabelecimento de parcerias com profissionais do sector, a organização de eventos de criação de redes e feiras de carreiras, a disponibilização de programas de orientação e a oferta de recursos e apoio aos graduados na procura de emprego e no desenvolvimento da carreira.

3.15 Facilitação de oportunidades de ligação em rede para o emprego e o crescimento na carreira pelas instituições de ensino superior

A análise centra-se, em seguida, na facilitação de oportunidades de criação de redes para emprego e progressão na carreira por parte das instituições de ensino superior. Esta análise inclui informações sobre a disponibilidade de eventos e plataformas de criação de redes, a oferta de oportunidades de criação de redes com antigos alunos e profissionais do sector e o nível de satisfação dos graduados com as oportunidades de criação de redes oferecidas pelas instituições. Inclui também dados sobre o número de graduados que conseguiram emprego ou progressão na carreira através do trabalho em rede. Esta análise fornece informações sobre o papel das instituições na facilitação de oportunidades de trabalho em rede para os graduados e o seu impacto no emprego e no crescimento da carreira.

O trabalho em rede é um aspeto essencial do desenvolvimento da carreira e da procura de emprego. Esta secção avaliará os esforços envidados pela UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC no sentido de facilitar as oportunidades de trabalho em rede para o emprego e o crescimento na carreira.

Ao analisar a disponibilidade de eventos de ligação em rede, redes de antigos alunos e colaborações com a indústria, podemos determinar em que medida os licenciados têm oportunidades de expandir as suas redes profissionais e melhorar as suas perspectivas de emprego.

Tabela 3.15. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior facilitou as oportunidades de criação de redes de contactos para um potencial emprego e crescimento na carreira por ano de graduação

Ano Graduat	A great deal	Many	None at all	Some	Very few	Total
2018	8	27	16	12	1	64
2019	5	26	12	6	6	55
2020	2	25	20	4	-	51
2021	1	24	19	4	1	49
2022	5	26	16	6	2	55
Total	21	128	83	32	10	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta 10



O quadro que se segue apresenta dados sobre a medida em que os inquiridos consideram que a sua instituição de ensino superior facilitou a criação de oportunidades de ligação em rede para potencial emprego e crescimento na carreira. Os dados são classificados de acordo com o ano de conclusão do curso e as diferentes opções de resposta para o grau de facilitação.

Ao analisar os dados, é evidente que a maioria dos inquiridos considera que a sua instituição de ensino superior facilitou, em certa medida, as oportunidades de criação de redes. No entanto, a percentagem varia consoante as diferentes opções de resposta.

Em 2018, 3% dos inquiridos consideraram que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de criação de redes, enquanto 9% consideraram que havia muitas oportunidades disponíveis. Por outro lado, 5% dos inquiridos consideraram que a sua instituição não facilitava quaisquer oportunidades de estabelecimento de redes e 4% consideraram que eram proporcionadas algumas oportunidades. Curiosamente, nenhum dos inquiridos deste ano referiu ter sentido muito poucas oportunidades de estabelecimento de redes.

Passando para o ano de 2019, as percentagens mantiveram-se relativamente semelhantes. 2% dos inquiridos consideraram que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de estabelecimento de redes, enquanto 9% consideraram que existiam muitas oportunidades disponíveis. A percentagem de inquiridos que consideraram que a sua instituição não facilitava quaisquer oportunidades de estabelecimento de redes diminuiu ligeiramente para 4%. Além disso, 2% dos inquiridos afirmaram sentir algumas oportunidades de estabelecimento de redes e 2% consideraram que eram oferecidas muito poucas oportunidades.

No ano de 2020, a percentagem de inquiridos que consideraram que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de estabelecimento de redes diminuiu para 1%, enquanto a percentagem de inquiridos que consideraram que existiam muitas oportunidades disponíveis se manteve igual, com 8%. A percentagem de inquiridos que consideravam que a sua instituição não facilitava quaisquer oportunidades de estabelecimento de redes aumentou para 7%, e 1% referiu sentir algumas oportunidades. É de salientar que nenhum dos inquiridos deste ano referiu sentir muito poucas oportunidades de estabelecimento de redes.

Em 2021, nenhum dos inquiridos considerou que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de criação de redes. No entanto, 8% dos inquiridos consideraram que existiam muitas oportunidades disponíveis. A percentagem de inquiridos que consideraram que a sua instituição não facilitava quaisquer oportunidades de estabelecimento de contactos manteve-se inalterada em 6%, e 1% referiu sentir algumas oportunidades. Nenhum inquirido deste ano referiu sentir muito poucas oportunidades de estabelecimento de redes.

Por último, no ano de 2022, 2% dos inquiridos consideraram que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de estabelecimento de redes, enquanto 9% consideraram que existiam muitas oportunidades disponíveis. A percentagem de inquiridos que consideraram que a sua instituição não facilitava quaisquer oportunidades de trabalho em rede manteve-se inalterada em 5%. Além disso, 2% dos inquiridos referiram sentir algumas oportunidades de estabelecimento de redes e 1% considerou que eram oferecidas muito poucas oportunidades.

Analisando os dados globais, é evidente que a percentagem mais elevada de inquiridos (43%) considera que a sua instituição de ensino superior proporciona muitas oportunidades de estabelecimento de contactos. Seguem-se 28% dos inquiridos que consideram que não são proporcionadas quaisquer oportunidades de estabelecimento de redes. 11% dos inquiridos referiram sentir algumas oportunidades de estabelecimento de redes, enquanto apenas 7% dos inquiridos consideraram que a sua instituição facilitava muito as oportunidades de estabelecimento de redes. A percentagem de inquiridos que sentiram muito poucas oportunidades de estabelecimento de contactos variou entre 0% e 3%.

Com base nos dados, é evidente que há margem para melhorias no que respeita à facilitação de oportunidades de estabelecimento de redes de contactos para potenciais empregos e



crescimento na carreira nas instituições de ensino superior. A percentagem de inquiridos que consideram que a sua instituição oferece muitas oportunidades de criação de redes é relativamente elevada, mas há ainda uma percentagem significativa de inquiridos que consideram que não existem oportunidades de criação de redes. Este facto sugere que as instituições de ensino superior devem concentrar-se no reforço das iniciativas de criação de redes para melhor apoiar os seus graduados no desenvolvimento das suas carreiras.

Uma análise mais aprofundada poderia incluir o exame das estratégias e iniciativas específicas implementadas pelas instituições de ensino superior que foram consideradas positivas pelos inquiridos. Isto poderia fornecer informações valiosas sobre os tipos de oportunidades de criação de redes que são mais eficazes e às quais se deve dar prioridade. Além disso, a realização de investigação qualitativa, como entrevistas ou grupos de discussão, poderia proporcionar uma compreensão mais profunda dos factores que influenciam as percepções dos inquiridos sobre a facilitação do trabalho em rede.

3.16 Reacções de antigos alunos da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC

Nesta secção, é analisado o feedback dos antigos alunos da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC. Isto inclui comentários qualitativos sobre as suas experiências durante os estudos e a sua transição para o mercado de trabalho. Inclui também sugestões de melhoria e recomendações para aumentar a empregabilidade dos graduados. Esta análise fornece informações sobre as perspectivas dos graduados e o seu valioso contributo para melhorar a qualidade e a relevância do ensino ministrado pelas instituições.

Para obter uma compreensão abrangente da taxa de absorção do mercado de trabalho, é crucial recolher as reacções dos antigos alunos da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC. Esta secção apresenta o feedback recebido dos antigos alunos relativamente às suas experiências gerais, perspectivas de emprego e sugestões de melhoria.

ISC

- a) O ISC deve considerar a possibilidade de reforçar as suas parcerias industriais e oferecer mais programas de estágio e de cooperação.
- b) O ISC deve criar uma rede de antigos alunos que promova ligações e apoio contínuos entre os licenciados. Esta rede pode constituir uma plataforma para os antigos alunos partilharem as suas experiências, oferecerem orientação aos actuais alunos e colaborarem em oportunidades de desenvolvimento profissional.
- c) O ISC pode aproveitar os seus conhecimentos e ligações ao sector para melhorar ainda mais a qualidade do ensino e do apoio prestado aos estudantes.
- d) O ISC deve procurar regularmente obter reacções dos antigos alunos através de inquéritos e grupos de reflexão. Deste modo, a instituição poderá identificar áreas de melhoria e implementar as alterações necessárias.
- e) O ISC deve concentrar-se na integração de componentes mais práticas no seu currículo. Isto pode ser conseguido através da inclusão de projectos práticos, estudos de casos e simulações, permitindo aos alunos aplicar os seus conhecimentos em cenários do mundo real.
- f) O ISC deve explorar parcerias com líderes do sector para oferecer workshops, seminários e conferências convidadas que exponham os estudantes às últimas tendências e práticas nos seus domínios.
- g) O ISC deve considerar a possibilidade de expandir a sua gama de programas para atender a uma gama mais ampla de interesses e carreiras. Isto pode ser conseguido através da realização de pesquisas de mercado para identificar campos e indústrias emergentes que se alinham com a missão e visão do ISC.

DIT:



As seguintes organizações e indivíduos merecem reconhecimento pelo bom trabalho desenvolvido pelos antigos alunos do Instituto de Tecnologia de Díli (DIT), tais como a Diocese de Díli, F-FDTL - Naval, Ministério do Turismo, Ministério da Justiça, OPPO TP, Secom, Similie, Arte e Cultura, BNCTL, Diocese de Maliana, FDCH, Max Printing, Ministério do Interior, Palácio do Governo, STATAL, Bank Mandiri. Algumas questões críticas dos antigos alunos do DIT para melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem no DIT a serem facilmente empregues pelos intervenientes:

- a) Um dos factores críticos para garantir a qualidade do ensino é o desenvolvimento profissional e o apoio prestado aos membros do corpo docente. Os antigos alunos salientaram a necessidade de programas de formação contínua e de workshops para melhorar as competências pedagógicas dos professores.
- b) Os antigos alunos sublinharam a importância de rever e atualizar regularmente o currículo para garantir a sua relevância e alinhamento com as necessidades da indústria.
- c) A participação ativa dos estudantes é uma componente fundamental de uma aprendizagem eficaz. Os antigos alunos sublinharam a necessidade de o DIT criar um ambiente de aprendizagem solidário e inclusivo que incentive a participação dos alunos.
- d) Uma infraestrutura sólida e o acesso a tecnologia actualizada são vitais para criar um ambiente de aprendizagem ótimo. Os antigos alunos manifestaram a necessidade de melhorar as instalações, incluindo laboratórios bem equipados, bibliotecas e espaços de estudo. O acesso adequado à Internet de alta velocidade e a ferramentas de software avançadas é também essencial para que os estudantes se mantenham actualizados em relação aos desenvolvimentos nas suas áreas e se dediquem à aprendizagem autónoma.
- e) Para colmatar o fosso entre o meio académico e a indústria, o DIT deve procurar ativamente a colaboração com parceiros industriais. Os antigos alunos sublinharam a importância dos estágios e dos programas de formação prática que proporcionam aos estudantes uma experiência do mundo real e uma exposição à indústria.

IOB:

- a) Um dos principais factores que influenciam a qualidade do ensino no IOB é a competência e a dedicação dos seus membros do corpo docente.
- b) O IOB deve criar um sistema para reconhecer e recompensar o desempenho docente excepcional. Este sistema pode incentivar os membros do corpo docente a melhorar continuamente as suas capacidades de ensino e a criar um ambiente de aprendizagem positivo para os estudantes.
- c) A oferta de salários e benefícios competitivos pode ajudar a atrair e a reter membros do corpo docente talentosos, assegurando a continuidade e a estabilidade do corpo docente.
- d) O currículo deve ser revisto regularmente para garantir a sua relevância e alinhamento com as exigências do sector e as tendências emergentes.
- e) A integração de experiências de aprendizagem práticas e de trabalho no currículo é também essencial.
- f) Além disso, a incorporação de ferramentas e plataformas de aprendizagem baseadas na tecnologia pode melhorar a experiência de aprendizagem e preparar melhor os alunos para a era digital.
- g) O IOB deve promover uma cultura de participação ativa dos estudantes e incentivá-los a apropriarem-se do seu percurso de aprendizagem.
- h) O IOB deve criar sistemas de apoio para responder às diversas necessidades dos estudantes. Isto pode incluir aconselhamento académico, programas de tutoria e serviços de orientação profissional.
- i) Proporcionar aos estudantes o acesso a recursos como bibliotecas, instalações de investigação e bases de dados em linha pode também contribuir para a sua experiência global de aprendizagem.
- j) O IOB deve estabelecer fortes colaborações com empresas locais e internacionais.



- k) As colaborações com a indústria também podem ajudar a garantir que o currículo permaneça relevante e alinhado com as necessidades da indústria, promovendo uma transição perfeita do ensino para o emprego.

UNDIL:

- a) Uma das principais áreas de preocupação dos antigos alunos é a falta de infra-estruturas e instalações adequadas na UNDIL.
- b) A insuficiência de salas de aula, o equipamento desatualizado e os recursos limitados dificultam o processo de ensino e aprendizagem.
- c) A UNDIL deve investir na modernização das suas infra-estruturas e na disponibilização de instalações de ponta. Isto inclui a atualização das salas de aula com capacidades multimédia, a melhoria das instalações laboratoriais e a expansão dos recursos da biblioteca. Estas melhorias criarão um ambiente propício a um ensino e aprendizagem efectivos.
- d) Os antigos alunos manifestaram a sua preocupação quanto à pertinência e adaptabilidade do currículo da UNDIL.
- e) Os antigos alunos defendem que o programa de estudos deve ser regularmente atualizado para se alinhar com as necessidades da indústria e as tendências globais. Isto garantirá que os licenciados estão equipados com as competências e conhecimentos necessários para serem bem sucedidos no mercado de trabalho.
- f) A UNDIL deve estabelecer laços fortes com as indústrias e os empregadores para compreender as suas expectativas e incorporá-las no currículo.
- g) Sugerem que a UNDIL reforce os seus serviços de aconselhamento, orientação profissional e programas de mentoria para proporcionar aos estudantes o apoio necessário para se destacarem a nível académico e pessoal. Além disso, a criação de uma comunidade estudantil vibrante através de actividades extracurriculares, clubes e organizações estudantis pode fomentar um sentimento de pertença e melhorar o desenvolvimento social e pessoal dos estudantes.
- h) Os antigos alunos sublinham a importância da colaboração e das parcerias para que a UNDIL possa melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem.
- i) A UNDIL deve estabelecer parcerias com outras universidades, tanto a nível nacional como internacional, para trocar conhecimentos, recursos e melhores práticas.
- j) Por último, os antigos alunos sublinham a necessidade de um envolvimento efetivo dos antigos alunos na UNDIL.
- k) Os antigos alunos possuem conhecimentos e experiências valiosos que podem contribuir para a melhoria da instituição.
- l) A UNDIL deve estabelecer uma forte rede de antigos alunos que facilite a comunicação regular, a colaboração e o envolvimento dos antigos alunos em vários aspectos do desenvolvimento da universidade.
- m) O envolvimento dos antigos alunos não só beneficiará os actuais estudantes, como também criará um sentimento de orgulho e lealdade entre os antigos alunos em relação à sua alma mater.

UNPAZ:

- a) Muitos ex-alunos continuam desempregados ou têm dificuldade em encontrar oportunidades de emprego adequadas, o que provoca um sentimento de desilusão e insatisfação.
- b) Os antigos alunos têm criticado os métodos de ensino utilizados na UNPAZ. Argumentam que há necessidade de melhorar a experiência de aprendizagem para preparar melhor os estudantes para o mercado de trabalho. Este artigo abordará a importância de métodos de ensino eficazes e discutirá várias estratégias que a UNPAZ pode adotar para melhorar a experiência de aprendizagem.



- c) Os antigos alunos também expressaram preocupações sobre a relevância do currículo em relação aos avanços da ciência e da tecnologia. Isto irá explorar a necessidade de a UNPAZ alinhar o seu currículo com os domínios dinâmicos da ciência e da tecnologia.
- d) Os antigos alunos têm salientado a necessidade de um melhor equilíbrio entre os conhecimentos teóricos e as competências práticas no processo de aprendizagem na UNPAZ. Este artigo irá discutir a importância de encontrar um equilíbrio entre teoria e prática e delinear os benefícios que isso pode trazer para os estudantes. Explorará diferentes abordagens que a UNPAZ pode adotar para garantir que tanto os conhecimentos teóricos como as competências práticas sejam adequadamente abordados no currículo.
- e) Outra preocupação levantada pelos antigos alunos é a ineficiência dos horários e a utilização ineficaz do tempo de aula. Este artigo aborda a importância de horários bem concebidos e da utilização eficaz do tempo de aula para otimizar a experiência de aprendizagem. Explorará estratégias que a UNPAZ pode implementar para melhorar os horários e garantir que o tempo de aulas é utilizado de forma eficaz.
- f) Os antigos alunos sublinharam a importância de a UNPAZ colaborar com parceiros do sector e de tirar partido das redes de antigos alunos para melhorar a qualidade do ensino e da aprendizagem.
- g) Os antigos alunos sublinharam a necessidade de a UNPAZ rever e atualizar regularmente o seu currículo para responder às necessidades em mudança da indústria. A importância da adaptação do currículo e a exploração de estratégias que a UNPAZ pode adotar para garantir que o seu currículo permaneça relevante e atualizado com base na procura do mercado.

UNTL:

Há preocupações e insatisfação entre os antigos alunos da UNTL relativamente à qualidade dos processos de ensino e aprendizagem, especialmente no programa de estudos de gestão. É desanimador saber que muitos ex-alunos ainda estão desempregados ou lutam para encontrar emprego.

- a) A UNTL deve esforçar-se por estabelecer parcerias sólidas com empresas privadas e instituições públicas, promovendo os melhores e mais brilhantes licenciados para estas organizações.
- b) A UNTL deve esforçar-se por aumentar o número de antigos alunos que prosseguem os seus estudos de mestrado em Portugal e no Brasil. As universidades privadas em Timor-Leste já apoiam os seus melhores licenciados na continuação dos seus estudos no estrangeiro, e a UNTL deveria seguir o exemplo.
- c) A UNTL deve considerar a possibilidade de oferecer mais oportunidades de estágios profissionais em instituições públicas e privadas.
- d) Em termos de actividades extracurriculares, a UNTL deve concentrar-se no desenvolvimento de uma gama diversificada de opções. Estas actividades podem ajudar os estudantes a expandir os seus conhecimentos e competências para além dos limites da sala de aula.

3.17 A razão fundamental para a longa espera por uma oportunidade de emprego em Timor-Leste

A análise centra-se então nas competências de empregabilidade em Timor-Leste. Isto inclui informação sobre as aptidões e competências que são altamente valorizadas pelos empregadores no país. Inclui também dados sobre o nível de proficiência dos licenciados nestas competências e a medida em que as instituições estão a equipar os licenciados com estas competências. Esta análise fornece informações sobre as lacunas entre as competências exigidas pelo mercado de trabalho e as competências fornecidas pelas instituições, e identifica áreas de melhoria.



As competências de empregabilidade referem-se às competências transferíveis que são essenciais para o sucesso no mercado de trabalho. Esta secção analisará as competências de empregabilidade dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC.

A taxa de desemprego e a falta de oportunidades de emprego para os licenciados universitários em Timor-Leste é uma questão crítica que necessita de atenção urgente. Os antigos alunos de várias instituições como o ISC, DIT, IOB, UNDIL, UNPAZ e UNTL expressaram o seu desapontamento e frustração com a situação atual. Este artigo de opinião tem como objetivo explorar as causas subjacentes, analisar as consequências negativas e propor potenciais soluções para melhorar a situação. As principais questões destacadas pelos ex-alunos incluem as intervenções dos partidos políticos, a falta de regulamentação para os funcionários públicos, as barreiras linguísticas e a qualidade do ensino. A resolução destas preocupações é crucial para o futuro programa de estudos de gestão e para o desenvolvimento global do país.

a) Intervenções dos partidos políticos

Uma das preocupações do programa levantadas pelos antigos alunos é a influência dos partidos políticos nas oportunidades de emprego. É desanimador saber que os aspirantes a empregados são obrigados a pagar dinheiro a partidos políticos ou a aderir a eles para garantir um emprego. Esta prática mina a meritocracia e fomenta a corrupção no processo de recrutamento. Para resolver esta questão, o governo tem de aplicar regulamentos rigorosos que proíbam as intervenções dos partidos políticos nas colocações de emprego. Devem ser estabelecidos processos de recrutamento transparentes e baseados no mérito para garantir a igualdade de oportunidades a todos os candidatos qualificados.

b) Falta de regulamentação para os funcionários públicos

A falta de regulamentação e de responsabilização dos funcionários públicos agrava ainda mais o problema do desemprego. É fundamental que o governo estabeleça directrizes e normas claras para o recrutamento, promoção e avaliação dos funcionários públicos. Isto ajudará a garantir que as posições sejam preenchidas com base nas qualificações, competências e mérito e não em ligações pessoais ou afiliações políticas. Um sistema baseado no mérito aumentará a eficiência e a eficácia da administração pública, conduzindo a uma melhor governação e a maiores oportunidades de emprego.

c) Barreiras linguísticas

A barreira linguística, em particular a predominância do bahasa indonésia e do tétum nas instituições de ensino, tem sido apontada como um desafio significativo para quem procura emprego. Muitos ex-alunos referiram não ter conseguido arranjar emprego em organizações internacionais ou ONG devido à falta de proficiência em inglês. Para ultrapassar este problema, as universidades devem dar prioridade ao ensino da língua inglesa e promover o bilinguismo, a fim de dotar os licenciados das competências necessárias para um mercado de trabalho competitivo. Além disso, o governo deve incentivar programas de intercâmbio linguístico e oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional aos professores para que melhorem a sua proficiência linguística.

d) Qualidade do ensino:

A qualidade dos processos de ensino e aprendizagem nas universidades tem um impacto direto na empregabilidade dos graduados. Os antigos alunos manifestaram a sua preocupação com a desatualização dos currículos, a falta de formação prática e a exposição limitada a situações do mundo real. Para melhorar a qualidade do ensino, as universidades devem rever os seus currículos de modo a incorporar oportunidades de aprendizagem prática e experimental. As colaborações com parceiros industriais, os estágios e os programas de aprendizagem podem colmatar o fosso entre os conhecimentos académicos e as competências profissionais. Além disso, o investimento no desenvolvimento e na formação do corpo docente garantirá que os

educadores estejam actualizados com as mais recentes práticas da indústria e possam proporcionar um ensino de elevada qualidade aos estudantes.

3.18 Capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação

Nesta secção, é analisada a capacidade dos graduados para se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança. Esta secção inclui informações sobre o nível de flexibilidade e adaptabilidade demonstrado pelos graduados no seu trabalho, a capacidade de aprender novas competências e tecnologias e o nível de satisfação dos graduados com o apoio prestado pelas instituições na promoção da adaptabilidade. Inclui igualmente dados sobre o tempo médio que os graduados demoram a adaptar-se a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação. Esta análise permite conhecer a capacidade dos graduados para responder à evolução das necessidades do mercado de trabalho e o apoio prestado pelas instituições no desenvolvimento desta capacidade.

A capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança é crucial no dinâmico mercado de trabalho atual. Esta secção avaliará as competências de adaptabilidade dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC.

Tabela 3.16. Os trabalhadores devem demonstrar a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação através do estudo do programa e da universidade

Programa Estudo	Universidade	Agree	Disagree	Neutral	Strongly Agree	Total
Gestao Contabilidade	ISC	22	0	2	3	27
Gestao Financa	DIT	44	0	5	0	49
Gestao Financa	IOB	39	0	0	15	54
Gestao	UNDIL	22	0	8	2	32
Gestao	UNPAZ	12	0	0	76	88
Gestao	UNTL	14	1	3	6	24

Fonte: Pergunta para a parte interessada número 1.

A tabela 3.10 representa as respostas dos funcionários de diferentes universidades e programas de estudo relativamente à sua capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança. Os dados reflectem a percentagem de empregados que concordaram, discordaram, foram neutros ou concordaram fortemente com a afirmação.

Gestão contabilidade no ISC

- 81% dos trabalhadores concordaram que possuem a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.
- 7% dos trabalhadores mostraram-se neutros em relação a esta questão.
- 11% dos trabalhadores concordaram fortemente com a afirmação.

Gestão financeira no DIT

- 90% dos trabalhadores concordaram que possuem a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.
- 10% dos trabalhadores mostraram-se neutros em relação a esta questão.

Gestão financeira na IOB

- 72% dos trabalhadores concordaram que possuem a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.
- 28% dos trabalhadores concordaram fortemente com a afirmação.



Gestão na UNDIL

- 69% dos trabalhadores concordaram que possuem a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.
- 25% dos trabalhadores mostraram-se neutros em relação a esta questão.
- 6% dos trabalhadores concordaram fortemente com a afirmação.

Gestão na UNPAZ

- 14% dos trabalhadores concordaram que possuem a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.
- 86% dos empregados concordaram fortemente com a afirmação.

Gestão na UNTL

- 58% dos trabalhadores concordaram que possuem a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.
- 4% dos trabalhadores discordaram da afirmação.
- 13% dos trabalhadores mostraram-se neutros em relação a esta questão.
- 25% dos trabalhadores concordaram fortemente com a afirmação.

Com base nos dados fornecidos, é evidente que a maioria dos funcionários de vários programas de estudo e universidades acredita que possui a capacidade de se adaptar a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança. No entanto, existem algumas variações nas respostas dos diferentes programas e universidades.

A percentagem mais elevada de concordância foi registada para Gestão Financeira no DIT, onde 90% dos empregados concordaram com a afirmação. Isto indica que o programa no DIT pode estar a fornecer aos seus estudantes as competências e conhecimentos necessários para se adaptarem eficazmente a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.

Por outro lado, a percentagem de concordância mais baixa foi observada na Gestão da UNPAZ, com apenas 14% dos funcionários a concordarem com a afirmação. Isto sugere que pode haver necessidade de melhorar o programa na UNPAZ para preparar melhor os seus alunos para se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.

É também de salientar que a Direção Financeira da IOB teve uma percentagem relativamente elevada (28%) de empregados que concordaram fortemente com a afirmação. Isto indica que o programa no IOB pode ser particularmente eficaz no desenvolvimento das competências de adaptabilidade dos colaboradores.

De um modo geral, os dados realçam a importância de proporcionar aos empregados a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança. Os empregadores devem ter em conta os programas e as universidades em que os potenciais empregados se formaram para garantir que possuem as competências de adaptabilidade necessárias para o trabalho.

Tabela 3.17. Os trabalhadores devem demonstrar capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mutação até ao ano de graduação

Ano Graduat	Agree	Disagree	Neutral	Strongly Agree	Total
2018	39	1	4	20	64
2019	28	-	5	22	55
2020	24	-	3	24	51
2021	26	-	4	19	49
2022	36	-	2	17	55
Total	153	1	18	102	274

Fonte: Pergunta para a parte interessada número 1.



De acordo com os dados primários recolhidos junto das partes interessadas, é evidente que uma percentagem significativa de trabalhadores concorda com a afirmação de que devem demonstrar capacidade de adaptação a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança. Os dados recolhidos ao longo de um período de cinco anos fornecem informações sobre as opiniões e atitudes dos trabalhadores relativamente à adaptabilidade.

Em 2018, 13% dos trabalhadores concordaram, 0% discordaram, 1% foram neutros e 7% concordaram fortemente com a afirmação. Isto resultou num total de 21% de funcionários que expressaram uma visão favorável em relação à adaptabilidade.

Passando para o ano de 2019, 9% dos empregados concordaram, não tendo sido registados casos de discordância. Além disso, 2% dos empregados foram neutros e 7% concordaram fortemente com a afirmação. Por conseguinte, um total de 18% dos trabalhadores demonstrou uma atitude positiva em relação à adaptabilidade.

Do mesmo modo, em 2020, a percentagem de trabalhadores que concordaram foi de 8%, não tendo sido registados casos de discordância. Para além disso, 1% dos funcionários foram neutros e 8% concordaram fortemente. Isto resultou num total de 17% de funcionários que expressaram uma opinião favorável.

Em 2021, a percentagem de trabalhadores que concordaram foi de 9%, não tendo sido registados casos de discordância. Além disso, 1% dos funcionários eram neutros e 6% concordavam fortemente. Por conseguinte, um total de 16% dos trabalhadores demonstrou uma atitude positiva em relação à adaptabilidade.

Por último, em 2022, a percentagem de trabalhadores que concordaram aumentou para 12%, não tendo sido registados casos de discordância. Além disso, 1% dos funcionários eram neutros e 6% concordavam fortemente. Isto resultou num total de 18% de funcionários que expressaram uma opinião favorável.

Em geral, considerando os dados recolhidos ao longo do período de cinco anos, uma média de 51% dos funcionários concordou, enquanto nenhum funcionário discordou. Para além disso, 6% dos trabalhadores foram neutros e 34% concordaram fortemente com a afirmação de que os trabalhadores devem demonstrar a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança. Isto indica que uma maioria significativa dos trabalhadores, ou seja, 91% do total, tem uma opinião positiva sobre a adaptabilidade.

A análise dos dados sugere que os trabalhadores inquiridos reconhecem geralmente a importância da adaptabilidade no local de trabalho. Trata-se de um atributo crucial, especialmente nos actuais ambientes de trabalho dinâmicos e em rápida mudança. Os empregados que conseguem adaptar-se a novas tarefas e circunstâncias variáveis têm mais probabilidades de prosperar e ter êxito nas suas funções.

É importante que as organizações identifiquem e promovam os trabalhadores que demonstram uma forte tendência para a adaptabilidade. Estes indivíduos podem servir como activos valiosos para impulsionar a inovação, a resolução de problemas e a manutenção de uma vantagem competitiva no mercado. Ao encorajar e apoiar o desenvolvimento de competências de adaptabilidade entre os empregados, as organizações podem criar uma força de trabalho mais bem equipada para lidar com desafios em evolução e contribuir para o sucesso global da empresa.

É de salientar que os dados primários recolhidos para esta análise se baseiam nas respostas dos intervenientes à avaliação dos trabalhadores. Como tal, a dimensão da amostra e as características dos inquiridos devem ser tidas em consideração ao interpretar os resultados. Além disso, os dados não fornecem informações sobre as razões subjacentes a determinadas atitudes ou o potencial impacto de factores externos na adaptabilidade dos trabalhadores. Poderá ser necessária mais investigação e análise para compreender melhor as nuances e os factores subjacentes relacionados com a adaptabilidade dos trabalhadores.



3.19 Valor da aprendizagem rápida e da aplicação de novas competências em diversas responsabilidades profissionais

A análise centra-se depois no valor da aprendizagem rápida e da aplicação de novas competências em diversas responsabilidades profissionais. Esta análise inclui informações sobre o nível de proficiência dos graduados na aprendizagem rápida de novas competências, a capacidade de aplicar estas competências em diversas responsabilidades profissionais e o nível de satisfação dos graduados com o apoio prestado pelas instituições no desenvolvimento desta capacidade. Inclui igualmente dados sobre o tempo médio que os graduados demoram a aprender novas competências e a aplicá-las no seu trabalho. Esta análise permite compreender a importância da aprendizagem rápida e da aplicação de novas competências no mercado de trabalho e o papel das instituições na promoção desta capacidade.

Dado o ritmo acelerado dos avanços tecnológicos e a evolução das exigências profissionais, o valor da aprendizagem rápida e da aplicação de novas competências não pode ser sobrestimado. Esta secção analisará a capacidade dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC para adquirir e aplicar novas competências em diversas responsabilidades profissionais.

Tabela 3.18. Os empregadores valorizam os indivíduos capazes de aprender e aplicar rapidamente novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais, segundo o estudo do programa e a universidade

Programa Estudo	Universidade	Agree	Disagree	Neutral	Strongly Agree	Total
Gestao						
Contabilidade	ISC	22	0	2	3	27
Gestao Financa	DIT	43	0	6	0	49
Gestao Financa	IOB	39	0	4	11	54
Gestao	UNDIL	21	0	8	3	32
Gestao	UNPAZ	12	0	0	76	88
Gestao	UNTL	9	1	6	8	24

Fonte: Dados primários baseados na pergunta do interveniente número 2

A Tabela 3.11 apresenta os resultados de um inquérito realizado para compreender a perceção dos empregadores relativamente ao valor que atribuem a indivíduos capazes de aprender e aplicar rapidamente novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais. O inquérito foi realizado junto de empregadores de vários sectores e as respostas foram categorizadas com base no programa de estudos e na universidade frequentada pelos indivíduos.

Gestão contabilidade ISC

Os resultados do inquérito indicam que 81% dos empregadores concordam que os indivíduos que estudaram Gestão de Contabilidade no ISC são valorizados pela sua capacidade de aprender rapidamente e aplicar novas competências para lidar com diversas responsabilidades profissionais. Nenhum dos empregadores discordou desta afirmação e 7% expressaram uma opinião neutra. Além disso, 11% dos empregadores concordaram fortemente com a afirmação.

Gestão financeira DIT

De acordo com o inquérito, 88% dos empregadores concordam que os indivíduos que estudaram Gestão Financeira no DIT possuem a capacidade de aprender rapidamente e de aplicar novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais. Nenhum dos empregadores discordou desta afirmação e 12% expressaram uma opinião neutra.



Curiosamente, nenhum dos empregadores concordou fortemente com a afirmação, indicando uma percepção ligeiramente menos forte em comparação com o programa de Gestão de Contabilidade no ISC.

Gestão financeira IOB

Os resultados do inquérito revelam que 72% dos empregadores concordam que os indivíduos que estudaram Gestão Financeira na IOB são valorizados pela sua capacidade de aprender rapidamente e de aplicar novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais. Nenhum dos empregadores discordou desta afirmação e 7% expressaram uma opinião neutra. No entanto, uma proporção mais elevada de empregadores (20%) concordou fortemente com a afirmação em comparação com os dois estudos de programa anteriores.

Gestão UNDIL

No caso do programa de Gestão da UNDIL, os resultados do inquérito mostram que 66% dos empregadores concordam que os indivíduos que estudaram Gestão nesta universidade possuem a capacidade de aprender rapidamente e aplicar novas competências para lidar com diversas responsabilidades profissionais. Nenhum dos empregadores discordou desta afirmação e 25% expressaram uma opinião neutra. Além disso, 9% dos empregadores concordaram fortemente com a afirmação.

Gestão UNPAZ

Os resultados do inquérito para o programa de Gestão na UNPAZ indicam que apenas 14% dos empregadores concordam que os indivíduos que estudaram Gestão nesta universidade são valorizados pela sua capacidade de aprender rapidamente e aplicar novas competências para lidar com diversas responsabilidades profissionais. Nenhum dos empregadores discordou desta afirmação, e nenhum expressou uma opinião neutra. No entanto, uma proporção significativa de empregadores (86%) concordou fortemente com a afirmação, indicando uma percepção muito forte da capacidade do programa para desenvolver indivíduos neste aspeto.

Gestão UNTL

Os resultados do inquérito para o programa de Gestão na UNTL mostram que 38% dos empregadores concordam que os indivíduos que estudaram Gestão nesta universidade possuem a capacidade de aprender rapidamente e aplicar novas competências para lidar com diversas responsabilidades profissionais. Uma pequena percentagem de empregadores (4%) discordou desta afirmação e 25% expressaram uma opinião neutra. Além disso, 33% dos empregadores concordaram fortemente com a afirmação, indicando uma percepção relativamente positiva do programa.

O nível mais elevado de concordância foi observado para o programa de Gestão Financeira no DIT, seguido de perto pelo programa de Gestão de Contabilidade no ISC e o programa de Gestão Financeira na IOB. Os programas de Gestão da UNDIL e da UNTL também receberam um nível considerável de concordância dos empregadores. No entanto, vale a pena notar que o programa de Gestão da UNPAZ se destacou com uma proporção significativamente mais elevada de empregadores que concordaram fortemente com a afirmação.

3.20 Reacções das partes interessadas

Nesta secção, é analisado o feedback das partes interessadas, tais como empregadores, profissionais da indústria e representantes do governo. Esta secção inclui comentários qualitativos sobre as competências e qualificações dos graduados, o seu nível de preparação para o mercado de trabalho e o seu potencial para contribuir para o desenvolvimento do país. Inclui também sugestões de melhoria e recomendações para aumentar a empregabilidade dos graduados. Esta análise permite conhecer as perspectivas das partes interessadas e o seu valioso contributo para alinhar o ensino ministrado pelas instituições com as necessidades do mercado de trabalho.



Para além do feedback dos antigos alunos, é importante recolher o feedback das partes interessadas, tais como empregadores, profissionais do sector e representantes do governo. Esta secção apresenta o feedback recebido das partes interessadas relativamente à empregabilidade dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC.

Ao incorporar as perspectivas das partes interessadas, podemos obter uma compreensão abrangente da taxa de absorção do mercado de trabalho e identificar áreas de melhoria no sistema de ensino superior.

No mundo atual, em rápida mudança, o mercado de trabalho está a tornar-se cada vez mais competitivo. Enquanto licenciados, é fundamental não só possuímos os conhecimentos e as competências necessárias, mas também sermos adaptáveis e resilientes face aos novos desafios. As partes interessadas na nossa educação, como os empregadores e as universidades, desempenham um papel vital para garantir que estamos preparados para as exigências da força de trabalho.

A nossa condição de estudantes não termina com o fim do curso. É apenas o início de um novo capítulo nas nossas vidas, em que passamos de aprendizes a contribuintes para a força de trabalho. Os empregadores dão-nos a oportunidade de aplicar os conhecimentos e as competências que adquirimos durante os nossos estudos. Oferecem-nos uma plataforma para crescermos a nível profissional e pessoal.

Para apreciar verdadeiramente os nossos empregadores, temos de nos esforçar por ser adaptáveis e atualizar continuamente as nossas competências para satisfazer as exigências de um mercado de trabalho em constante evolução. Enquanto licenciados em programas de gestão, temos de estar bem informados sobre as últimas tecnologias e tendências que impulsionam os sectores em que aspiramos a trabalhar. Isto exige uma abordagem proactiva da aprendizagem e a manutenção da informação sobre os avanços nas nossas áreas respectivas.

As universidades não são apenas locais de aprendizagem; são também centros de criação e divulgação de conhecimentos. Para garantir que o currículo se mantém relevante e alinhado com as necessidades do mercado de trabalho, as universidades devem colaborar ativamente com as partes interessadas, incluindo empregadores, especialistas do sector e antigos alunos.

Ao envolver as partes interessadas no planeamento curricular, as universidades podem obter informações valiosas sobre as aptidões e competências que são procuradas no mercado de trabalho. Esta abordagem colaborativa permite o desenvolvimento de programas adaptados às necessidades dos estudantes e dos empregadores. Também garante que os licenciados estão equipados com as aptidões e conhecimentos necessários para se destacarem nos seus domínios de eleição.

Uma forma de as universidades envolverem as partes interessadas é através de sessões regulares de diálogo e consulta. Ao organizar grupos de discussão, mesas redondas e fóruns específicos do sector, as universidades podem criar uma plataforma para que os interessados partilhem as suas perspectivas e dêem o seu contributo para o currículo. Esta abordagem de colaboração promove um sentido de propriedade entre os intervenientes e garante que as suas vozes são ouvidas.

Outra forma de as universidades envolverem as partes interessadas no planeamento do currículo é através do estabelecimento de parcerias e colaborações com agentes da indústria. Ao trabalhar em estreita colaboração com os empregadores, as universidades podem obter informações sobre as tendências emergentes, as tecnologias e as competências exigidas no mercado de trabalho. Estas parcerias podem também conduzir a oportunidades de estágio, colaborações de investigação e iniciativas de colocação profissional, que aumentam ainda mais a empregabilidade dos licenciados.

Além disso, as universidades podem tirar partido do poder das redes de antigos alunos para envolver as partes interessadas no planeamento curricular. Os antigos alunos, que passaram



pela transição do ensino para a vida ativa, podem fornecer informações valiosas sobre as aptidões e competências que consideraram mais valiosas nas suas carreiras. Ao aproveitarem os conhecimentos e as experiências dos antigos alunos, as universidades podem garantir que o currículo se mantém relevante e atualizado.

Tabela 3.19. Os empregadores valorizam os indivíduos capazes de aprender e aplicar rapidamente novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais por ano de graduação

Ano Graduat	Agree	Disagree	Neutral	Strongly Agree	Total
2018	33	1	8	22	64
2019	29	-	4	22	55
2020	25	-	5	21	51
2021	26	-	5	18	49
2022	33	-	4	18	55
Total	146	1	26	101	274

Fonte: Dados primários baseados na pergunta do interveniente número 2

A partir dos dados, é evidente que uma maioria significativa de empregadores valoriza os indivíduos que conseguem aprender e aplicar rapidamente novas competências para fazer face a diversas responsabilidades profissionais. As respostas "Concordo" e "Concordo totalmente" representam aproximadamente 83% do total de respostas, enquanto apenas 9% dos empregadores indicaram uma posição neutra. Nomeadamente, não houve empregadores que discordassem da afirmação.

Ao longo dos anos inquiridos, existe uma tendência consistente de os empregadores reconhecerem e valorizarem indivíduos com capacidade de aprendizagem e adaptação rápidas. A percentagem de empregadores que concordaram ou concordaram fortemente com a afirmação variou entre 49% e 83%, demonstrando um reconhecimento predominante da importância deste conjunto de competências.

Embora a tendência geral indique um valor consistente para a aprendizagem rápida e a adaptabilidade, há uma ligeira variação nas respostas ao longo dos anos. Por exemplo, a percentagem de empregadores que concordaram ou concordaram fortemente variou entre 49% em 2018 e 83% em 2022. Esta variação sugere que o valor atribuído a este conjunto de competências pode ser influenciado por fatores externos, como as condições de mercado ou os avanços tecnológicos.

A percentagem relativamente baixa de respostas neutras (variando entre 9% e 34%) indica que os empregadores têm, em geral, uma perspetiva clara sobre o valor da aprendizagem rápida e da adaptabilidade. Isto sugere que a maioria dos empregadores reconhece a importância destas competências para enfrentar os desafios de um ambiente de trabalho dinâmico.

4. Discussão do Resultado

Esta secção apresentará um resumo dos resultados da análise da taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos. Com base nos resultados, serão apresentadas recomendações para aumentar a empregabilidade dos graduados e melhorar o alinhamento entre as instituições de ensino superior e o mercado de trabalho.

4.1. Atual taxa de absorção no mercado de trabalho de graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC em Timor-Leste

A discussão dos resultados começa com uma análise da atual taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC em Timor-Leste. Isto inclui um exame da percentagem de graduados que estão empregados dentro de um determinado período de tempo após a conclusão dos seus estudos. Inclui também uma análise dos fatores que contribuem para a taxa de absorção do mercado de trabalho, como a procura de competências e qualificações específicas, a disponibilidade de oportunidades de emprego e a eficácia das instituições na preparação dos graduados para o mercado de trabalho. Esta discussão fornece insights sobre os resultados atuais de emprego dos graduados e os fatores que influenciam sua absorção no mercado de trabalho.

Os dados revelam a percentagem de licenciados que conseguem emprego dentro de um determinado período de tempo após a conclusão dos seus estudos. Estes resultados fornecem informações sobre os resultados de emprego destes graduados e lançam luz sobre os fatores que contribuem para o seu sucesso no mercado de trabalho. De acordo com a teoria do Capital Humano, os licenciados que encontram emprego logo após terminarem os seus estudos demonstram a aplicação prática dos seus conhecimentos e competências. Esta conclusão corrobora a ideia de que o investimento na educação e a aquisição de capital humano podem conduzir a melhores perspetivas de emprego. A teoria, proposta por Hartog e van den Brink em 2007, sugere que os indivíduos que são capazes de utilizar sua educação de forma eficaz são mais propensos a garantir emprego dentro de um período de tempo específico. Isso destaca a importância da educação para aumentar a empregabilidade e o valor do capital humano no mercado de trabalho.

O resultado da análise também se concentra nos fatores que influenciam a taxa de absorção do mercado de trabalho, como a demanda por habilidades e qualificações específicas, a disponibilidade de oportunidades de emprego e a eficácia das instituições na preparação dos graduados para o mercado de trabalho. Os resultados da análise lançam luz sobre os fatores que afetam a taxa em que o mercado de trabalho absorve os trabalhadores. Estes fatores incluem a procura de determinadas competências e qualificações, a disponibilidade de ofertas de emprego e a eficácia das instituições em equipar os graduados para o emprego. Esta descoberta está alinhada com a teoria do capital humano proposta por Sorgner (2017) e com o trabalho de Yen Thi Doan e Hong Thi Nguyen em 2023. Estes estudos enfatizam a importância das oportunidades de emprego para facilitar a absorção do mercado de trabalho.

A Grande Teoria do Mercado de Trabalho, proposta por vários estudiosos, incluindo Piore (1972), Michael Reich, Gordon e Edwards (1973), Portes e Stepick (1985), Blossfeld e Mayer (1988), Dickens e Lang (1993), Bauder (2001), Fan (2002), Xu, Tan e Wang (2006), Hudson (2007), Cohen e Baruch (2010), Howell (2011), Li (2013), Arita (2014), Deterding e Pedulla (2016), Castañeda (2019), Ivanova (2020), Meyer e Vasey (2020), Toquero e Ulanday (2021), Nazarzadeh Zare e Parvin (2023), Zuo e Feng (2023) fornecem uma estrutura abrangente para compreender a dinâmica da correspondência de empregos e os resultados do mercado de trabalho. Esta teoria enfatiza a presença de informações imperfeitas, relações de poder assimétricas e arranjos institucionais que moldam as interações entre empregadores e empregados.



No mercado de trabalho, a correspondência de emprego refere-se ao processo através do qual os indivíduos são combinados com oportunidades de emprego adequadas com base em suas habilidades, qualificações e preferências. A Grande Teoria do Mercado de Trabalho sugere que esse processo é influenciado por vários fatores, incluindo educação, treinamento e experiência. Esses fatores desempenham um papel crucial na determinação dos resultados do mercado de trabalho de um indivíduo, como status de emprego, salários e estabilidade no emprego. ⁹

Um aspecto fundamental destacado pela teoria é a presença de informações imperfeitas no mercado de trabalho. Tanto os empregadores como os trabalhadores têm um conhecimento limitado sobre as características e preferências um do outro, o que pode conduzir a uma correspondência de emprego subótima. O empregador pode não ter conhecimento do conjunto completo de competências de um candidato a emprego ou este pode não ter acesso a informações sobre as oportunidades de emprego disponíveis. Como resultado, os indivíduos podem acabar em empregos que não utilizam plenamente suas habilidades ou fornecem o nível desejado de satisfação no trabalho. ¹⁰

Outro fator importante enfatizado pela teoria é a existência de relações de poder assimétricas entre empregadores e empregados. Os empregadores geralmente têm mais poder de negociação e controle sobre o processo de contratação, o que pode levar a resultados desiguais para os trabalhadores. Este desequilíbrio de poder pode resultar em salários mais baixos, segurança limitada no emprego e falta de oportunidades de progressão na carreira. Por outro lado, os trabalhadores podem enfrentar desafios na negociação de melhores condições de trabalho ou na obtenção de informações sobre opções alternativas de emprego. ⁶

Os arranjos institucionais também desempenham um papel significativo na formação dos resultados do mercado de trabalho. Esses arranjos referem-se às regras, regulamentos e normas sociais que regem as interações entre empregadores e empregados. Os arranjos institucionais incluem leis de salário mínimo, acordos coletivos e programas de proteção social. A Grande Teoria do Mercado de Trabalho reconhece que essas instituições podem promover ou dificultar a correspondência justa e eficiente entre empregos. Por exemplo, uma rede de segurança social sólida pode proporcionar aos trabalhadores um sentimento de segurança e permitir-lhes tomar melhores decisões de carreira a longo prazo. Por outro lado, proteções trabalhistas fracas podem levar a condições de trabalho exploradoras e aumento da desigualdade de renda. ⁷

Para entender melhor a dinâmica da correspondência de empregos e os resultados do mercado de trabalho, os pesquisadores realizaram inúmeros estudos aplicando os princípios da Grande Teoria do Mercado de Trabalho. Esses estudos analisaram vários aspectos do mercado de trabalho, incluindo escolaridade, requisitos de habilidades, diferenças salariais e estabilidade no emprego. ⁵

Por exemplo, os pesquisadores examinaram a relação entre o nível de escolaridade e os resultados do mercado de trabalho, como taxas de emprego e salários. Estudos têm consistentemente encontrado que níveis mais altos de educação estão associados a melhores resultados no mercado de trabalho. Este achado apoia a ênfase da teoria na importância da educação na correspondência de empregos. No entanto, a investigação também demonstrou que o campo de estudo específico e a relevância da educação para o mercado de trabalho podem ter um impacto significativo nos resultados. Por exemplo, indivíduos com diplomas em áreas de alta demanda tendem a ter melhores perspectivas de emprego e ganhos mais altos em comparação com aqueles em áreas menos procuradas. ⁵

Outra área de investigação tem-se centrado no papel da formação e da experiência nos resultados do mercado de trabalho. Estudos realizados concluíram que os indivíduos que recebem formação relacionada com o trabalho ou que têm experiência de trabalho anterior têm maior probabilidade de garantir emprego e auferir salários mais elevados. Esta descoberta alinha-se com a ênfase da teoria na importância de adquirir competências e experiência relevantes para uma correspondência de emprego bem-sucedida. No entanto, a qualidade e a



acessibilidade dos programas de formação, bem como a natureza da experiência de trabalho, podem variar significativamente entre indústrias e regiões. Portanto, a eficácia da formação e da experiência na melhoria dos resultados do mercado de trabalho pode ser influenciada por estes fatores contextuais.³

Além disso, os pesquisadores têm explorado o impacto das instituições do mercado de trabalho na correspondência de empregos e resultados. Estudos examinaram os efeitos das políticas de salário mínimo, regulamentações do mercado de trabalho e programas de proteção social sobre as taxas de emprego, níveis salariais e estabilidade no emprego. Os resultados indicaram que instituições de mercado de trabalho bem projetadas podem levar a uma correspondência de empregos mais equitativa e eficiente. Por exemplo, os países com salários mínimos mais elevados tendem a ter níveis mais baixos de desigualdade de rendimentos e melhor qualidade do emprego. Da mesma forma, países com fortes regulamentações do mercado de trabalho e programas de proteção social geralmente exibem níveis mais baixos de emprego precário e níveis mais altos de bem-estar dos trabalhadores.^{65,66}

No geral, a Grande Teoria do Mercado de Trabalho fornece uma estrutura abrangente para entender a dinâmica da correspondência de empregos e os resultados do mercado de trabalho. Destaca o papel da informação imperfeita, das relações de poder assimétricas e dos arranjos institucionais na configuração das interações entre empregadores e empregados. Os princípios da teoria têm sido apoiados por pesquisas empíricas, que demonstraram a importância da educação, treinamento e experiência na determinação dos resultados do mercado de trabalho. Além disso, estudos têm demonstrado que as instituições do mercado de trabalho desempenham um papel significativo na promoção de uma correspondência de empregos justa e eficiente.

Com base nos resultados apresentados na pesquisa, recomenda-se que os formuladores de políticas e as partes interessadas no mercado de trabalho considerem o seguinte:

- a) Reforçar a partilha de informações: Devem ser envidados esforços para melhorar o fluxo de informação entre empregadores e trabalhadores. Isto pode ser conseguido através do estabelecimento de plataformas centralizadas de correspondência de empregos, serviços de aconselhamento de carreira e maior transparência nos processos de recrutamento.
- b) Corrigir os desequilíbrios de poder: Devem ser tomadas medidas para reduzir os desequilíbrios de poder entre empregadores e trabalhadores. Isso pode incluir o fortalecimento das leis trabalhistas, a promoção dos direitos de negociação coletiva e o apoio às organizações de trabalhadores.
- c) Investir em educação e formação: Os decisores políticos devem priorizar os investimentos em programas de educação e formação que estejam alinhados com as necessidades do mercado de trabalho. Isso pode ajudar os indivíduos a adquirir as habilidades e qualificações necessárias para empregos de alta demanda, levando a melhores correspondências de trabalho e melhores resultados no mercado de trabalho.
- d) Fortalecimento das instituições do mercado de trabalho: Esforços devem ser feitos para fortalecer as instituições do mercado de trabalho, como leis de salário mínimo, legislação de proteção ao emprego e programas de proteção social. Isso pode ajudar a garantir condições de trabalho justas e decentes, reduzir a desigualdade de renda e promover a estabilidade no mercado de trabalho.

Como um resumo dos resultados da pesquisa, a Grande Teoria do Mercado de Trabalho fornece uma estrutura valiosa para entender as complexidades da correspondência de empregos e dos resultados do mercado de trabalho. Destaca a influência de fatores como informações imperfeitas, desequilíbrios de poder e arranjos institucionais.

A Teoria do Trabalho da Escola para o Campo enfatiza a transição da educação para o emprego e os desafios enfrentados pelos graduados para garantir um emprego adequado e sustentável. Reconhece o papel das instituições de ensino em equipar os alunos com as habilidades e



conhecimentos necessários para ter sucesso no mercado de trabalho. A teoria também enfatiza a importância do envolvimento do empregador e da colaboração entre os provedores de educação e as partes interessadas da indústria.^{4,66,67}

A Teoria do Capital Humano postula que o investimento dos indivíduos em educação e formação aumenta a sua produtividade e potencial de ganho. Sugere que a acumulação de capital humano através da educação e da formação contribui para o crescimento económico e o desenvolvimento. Esta teoria destaca a importância do investimento em capital humano para melhorar os resultados do mercado de trabalho e promover o progresso social e económico.

68-70

A discussão dos resultados também considera as contribuições de vários autores da área. Alguns autores notáveis no estudo dos resultados do mercado de trabalho incluem Becker (1964), Schultz (1961) e Mincer (1958). Esses autores têm feito contribuições significativas para a compreensão da teoria do capital humano e suas implicações para os resultados do mercado de trabalho.

A investigação sobre a atual taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC em Timor-Leste fornece informações valiosas sobre os resultados de emprego destes graduados e os fatores que influenciam a sua absorção no mercado de trabalho. O debate destaca a importância de fatores como a procura de competências e qualificações específicas, a disponibilidade de oportunidades de emprego e a eficácia das instituições na preparação dos graduados para o mercado de trabalho.

4.2. Alterações na taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022)

A discussão centra-se então nas mudanças na taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022). Isto inclui uma análise das tendências e padrões na taxa de absorção do mercado de trabalho durante este período, tais como quaisquer aumentos ou diminuições na percentagem de licenciados que estão empregados. Inclui igualmente uma análise dos fatores que contribuíram para estas mudanças, tais como as mudanças nas condições económicas, as mudanças na procura de competências e qualificações específicas e as melhorias na educação e formação ministradas pelas instituições. Esta discussão fornece insights sobre a dinâmica do mercado de trabalho e as mudanças nos resultados de emprego dos graduados ao longo do tempo.

A análise da taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC ao longo dos últimos cinco anos (2018-2022) revelou várias conclusões importantes.

Em primeiro lugar, houve um aumento gradual na taxa de absorção do mercado de trabalho para todas as seis instituições ao longo do período especificado. Isto indica uma melhoria nos resultados em termos de emprego dos graduados.

Em segundo lugar, a taxa de aumento da taxa de absorção do mercado de trabalho variou entre as instituições. A UNTL e a UNDIL registaram o maior aumento, seguidas da UNPAZ, DIT, IOB e ISC.

Em terceiro lugar, as condições económicas durante este período desempenharam um papel significativo nas alterações na taxa de absorção do mercado de trabalho. O crescimento económico global e o aumento do investimento em vários setores criaram mais oportunidades de emprego para os licenciados.

Em quarto lugar, houve mudanças na demanda por habilidades e qualificações específicas, o que influenciou a taxa de absorção do mercado de trabalho. Graduados com habilidades em áreas de ciências da gestão estavam em alta demanda, levando a maiores taxas de absorção para as instituições que ofereciam tais programas.



Por fim, as melhorias na educação e na formação proporcionadas pelas instituições também contribuíram para as mudanças na taxa de absorção do mercado de trabalho. Os esforços para alinhar o currículo com as necessidades da indústria e fornecer formação prática e estágios melhoraram a empregabilidade dos licenciados.

As mudanças na taxa de absorção do mercado de trabalho dos egressos da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC nos últimos cinco anos (2018-2022) podem ser compreendidas através das lentes de várias teorias e fatores.

A Grande Teoria do Mercado de Trabalho fornece insights sobre a dinâmica geral do mercado de trabalho. Sugere que as mudanças na taxa de absorção do mercado de trabalho são influenciadas por fatores macroeconômicos, como crescimento econômico, investimento e políticas governamentais. Neste caso, o crescimento econômico global e o aumento do investimento em vários setores contribuíram para a melhoria da taxa de absorção do mercado de trabalho dos graduados.

O resultado da pesquisa através da pesquisa tem respondido à Teoria da Escola ao Trabalho de Campo, como afirmado por inúmeros pesquisadores, incluindo Boyatzis (1982), enfatiza a importância de fazer a ponte entre a educação e o mercado de trabalho. Esta teoria destaca a necessidade de as instituições de ensino proporcionarem formação relevante e prática para aumentar a empregabilidade dos alunos. As melhorias na educação e formação proporcionadas pelas instituições, tais como o alinhamento do currículo com as necessidades da indústria e a oferta de formação prática e estágios, desempenham um papel vital no aumento da taxa de absorção do mercado de trabalho. A transição da escola para o trabalho no terreno tem sido um tema de interesse tanto para os investigadores como para os decisores políticos. A capacidade das instituições de ensino de preparar os alunos para o mercado de trabalho é crucial para o desenvolvimento económico e o sucesso individual na carreira. A Teoria do Trabalho da Escola para o Campo examina os fatores e estratégias que contribuem para transições bem-sucedidas e destaca a importância de incorporar formação prática e competências relevantes para a indústria no sistema educativo.

Uma das principais conclusões da pesquisa realizada por Boyatzis (1982) e Finley (1996) é que existe uma lacuna significativa entre os conhecimentos e habilidades adquiridos nas instituições de ensino e as exigências do mercado de trabalho. Esta disparidade conduz frequentemente a elevados níveis de desemprego ou subemprego entre os graduados. Para abordar esta questão, Chang e Chen (2011) argumentam que as instituições de ensino devem colaborar estreitamente com as indústrias para alinhar o currículo com as necessidades do mercado de trabalho.

Além disso, Johnson e Lahey (2011) e Levels, van der Velden e Di Stasio (2014) sugerem que estágios, aprendizagens e outras formas de formação prática desempenham um papel crucial na preparação dos alunos para o mercado de trabalho. Estas experiências proporcionam aos alunos uma exposição prática à indústria e permitem-lhes desenvolver as aptidões e competências necessárias procuradas pelos empregadores. Metilda e P.C. (2016) constataram que os estudantes que participaram de estágios tiveram maior probabilidade de conseguir emprego após a graduação em comparação com aqueles que não tiveram tais experiências.

(2016) e Benoliel e Barth (2017) argumentam que a qualidade dos programas de educação e formação também influencia a empregabilidade dos egressos. As instituições que oferecem programas de educação e formação de alta qualidade têm taxas de sucesso mais elevadas em termos de colocação profissional e progressão na carreira dos seus graduados. Essa constatação é corroborada por Russo (2017) e Sorgner (2017), que constataram que graduados de instituições de prestígio com forte reputação no mercado de trabalho têm melhores perspectivas de emprego.

(2018) enfatizam a importância da aprendizagem ao longo da vida e do desenvolvimento contínuo de habilidades para que os indivíduos permaneçam competitivos no mercado de trabalho. Sugerem que os estabelecimentos de ensino devem proporcionar oportunidades de formação contínua e de melhoria de competências, a fim de garantir que os graduados se possam adaptar à evolução das exigências do mercado de trabalho. (2018) também destaca o papel dos serviços de orientação e aconselhamento de carreira para ajudar os alunos a tomar decisões informadas sobre os seus percursos profissionais.

Westerlund (2019) e Humphrey et al (2019) discutem o impacto de fatores socioeconômicos na transição da escola para o trabalho no campo. Constataram que os indivíduos oriundos de meios desfavorecidos enfrentam obstáculos adicionais no acesso a uma educação de qualidade e na garantia de emprego. Bucha (2019) argumenta que os formuladores de políticas devem implementar intervenções direcionadas para abordar essas desigualdades e fornecer oportunidades iguais para todos os indivíduos.

(2019) e Basit (2020) examinam a influência dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho e as competências exigidas pelos empregadores. Eles sugerem que as instituições de ensino devem incorporar a alfabetização digital e outras habilidades tecnológicas relevantes no currículo para preparar os alunos para a era digital. Kengatharan (2020) enfatiza ainda a necessidade de competências interdisciplinares e a capacidade de adaptação às novas tecnologias e funções profissionais.

Handaru (2020) e Parahita, Monggilo e Wendratama (2020) focam o papel da educação para o empreendedorismo no aumento da empregabilidade dos alunos. Argumentam que as competências e a mentalidade empreendedoras são valiosas não só para aqueles que desejam criar as suas próprias empresas, mas também para os indivíduos que procuram emprego em várias indústrias. Puzon e de Guzman (2020) sugerem que as instituições de ensino devem integrar a educação para o empreendedorismo no currículo para promover a criatividade, a inovação e as habilidades de resolução de problemas.

McDowell (2021) examina o impacto da globalização no mercado de trabalho e nas oportunidades de emprego. Constataram que os indivíduos com experiência internacional e competências transculturais são muito procurados pelos empregadores. Buarki, Alomar e Abdulhadi (2022) sugerem que as instituições de ensino devem oferecer oportunidades de mobilidade internacional e incentivar os alunos a ganhar exposição a diferentes culturas e ambientes de trabalho.

Kumas (2022) e Romprasert (2022) discutem a importância das soft skills na transição da escola para o trabalho no campo. Eles argumentam que, embora as habilidades técnicas sejam essenciais, os empregadores também valorizam a comunicação, o trabalho em equipe, a resolução de problemas e as habilidades de liderança. Shorish (2023) sugere que as instituições de ensino devem incorporar o desenvolvimento de soft skills no currículo e oferecer oportunidades para que os alunos pratiquem e refinem essas habilidades.

Nguyen (2023) explora o papel dos serviços de carreira e das redes de ex-alunos na facilitação da transição da escola para o trabalho de campo. Eles descobriram que os escritórios de serviços de carreira que fornecem assistência de colocação, oficinas de redação de currículos e oportunidades de networking contribuem significativamente para a empregabilidade dos alunos. As redes de ex-alunos também desempenham um papel vital na conexão de graduados com oportunidades de emprego e profissionais do setor.

A Teoria do Trabalho da Escola ao Campo enfatiza a importância de fazer a ponte entre a educação e o mercado de trabalho. A pesquisa conduzida por vários estudiosos fornece informações valiosas sobre os fatores e estratégias que contribuem para transições bem-sucedidas. Alinhar o currículo com as necessidades da indústria, oferecer formação prática e estágios, melhorar a qualidade dos programas de educação e formação, promover a



aprendizagem ao longo da vida, abordar as desigualdades socioeconômicas, incorporar competências tecnológicas e empresariais, promover o desenvolvimento de competências transversais e fornecer serviços de carreira e redes de antigos alunos são passos cruciais para melhorar a empregabilidade dos alunos. Os decisores políticos, as instituições de ensino e os empregadores devem colaborar para implementar estas recomendações e garantir uma transição suave da escola para o trabalho no terreno.

Finalmente, a Teoria do Trabalho da Escola ao Campo sugere que os investimentos em educação e formação contribuem para a produtividade e empregabilidade dos indivíduos. Os graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC beneficiaram do seu investimento em capital humano, adquirindo as competências e qualificações necessárias para o mercado de trabalho.

4.3. Competências e qualificações mais procuradas pelos empregadores em Timor-Leste

As flutuações na taxa de absorção do mercado de trabalho nos últimos cinco anos foram influenciadas por vários fatores. As condições económicas, as mudanças na procura de competências específicas e as melhorias na educação e na formação desempenham um papel importante na determinação dos resultados em termos de emprego para os graduados. Esta seção discutirá cada um desses fatores mais detalhadamente, com base em pesquisas de várias fontes.

4.3.1 Condições económicas

As alterações nas condições económicas têm um impacto direto na disponibilidade de emprego e na procura de competências específicas no mercado de trabalho. Durante o período em análise, Timor-Leste registou flutuações no crescimento económico, com alguns anos a testemunhar um abrandamento e outros a mostrar sinais de recuperação. Estas mudanças influenciaram as políticas de recrutamento das empresas e organizações, o que, por sua vez, afetou as oportunidades de emprego para os licenciados.

A pesquisa Lan (2018) sugere que as crises económicas podem levar a uma diminuição na taxa de absorção do mercado de trabalho, à medida que as empresas reduzem suas contratações ou congelam completamente o recrutamento. Por outro lado, períodos de recuperação económica podem levar a um aumento da taxa de absorção do mercado de trabalho, à medida que as empresas expandem as suas operações e criam mais oportunidades de emprego.

4.3.2 Evolução da procura de competências específicas

A demanda por habilidades e qualificações específicas no mercado de trabalho não é estática e pode mudar ao longo do tempo. À medida que as indústrias evoluem e surgem novas tecnologias, as competências exigidas pelos empregadores também mudam. Graduados que possuem as habilidades que estão em alta demanda são mais propensos a serem absorvidos rapidamente no mercado de trabalho.

As pesquisas de O'Keefe (2007) e Metilda (2016) destacam a importância de alinhar os programas de educação e formação às necessidades do mercado de trabalho. As instituições que adaptam seus currículos para atender às demandas em mudança dos empregadores são mais propensas a ter maiores taxas de absorção do mercado de trabalho. Tal pode implicar a introdução de novos cursos ou a atualização dos existentes, a fim de incorporar tecnologias emergentes e competências específicas da indústria.

4.3.3 Melhoria da educação e da formação

A qualidade da educação e da formação ministradas pelas instituições também pode influenciar a taxa de absorção do mercado de trabalho. As instituições que investem na modernização de suas instalações, na contratação de professores qualificados e na oferta de programas relevantes



e específicos do setor têm maior probabilidade de produzir graduados atraentes para os empregadores. Isto, por sua vez, conduz a taxas de emprego mais elevadas para os seus graduados.

(2017) e Holmes (2017) enfatizam a importância de fornecer aos alunos habilidades práticas e treinamento prático que sejam relevantes para o mercado de trabalho. Programas de estágio, colaborações na indústria e oportunidades de aprendizagem experiencial podem melhorar a empregabilidade dos graduados. As instituições que priorizam esses aspectos da educação têm maior probabilidade de ter maiores taxas de absorção no mercado de trabalho.

As flutuações na taxa de absorção do mercado de trabalho nos últimos cinco anos podem ser atribuídas a vários fatores, incluindo mudanças nas condições econômicas, mudança na demanda por habilidades específicas e melhorias na educação e treinamento. Para melhorar a taxa de absorção do mercado de trabalho para os licenciados, é essencial que o governo e os membros do conselho universitário em Timor-Leste prestem atenção e deem a máxima atenção a todas as instituições de topo do país. Isso pode envolver a implementação de políticas que apoiem o crescimento econômico, incentivando as instituições a alinharem seus currículos com as necessidades do mercado de trabalho e investindo na melhoria das instalações de educação e treinamento.

4.4. Desafios e limitações

4.4.1. Desafios administrativos

- a) Um dos desafios significativos encontrados durante o processo de coleta de dados foi a participação morna do membro da equipe em algum Instituto.
- b) Esta falta de envolvimento ativo dificultou extremamente a carga de trabalho para a recolha de dados. Em alguns casos, o investigador deixou de visitar. Isto resultou num atraso no processo de recolha de dados e exigiu esforços de coordenação adicionais para garantir a boa distribuição dos materiais.
- c) Os ex-alunos mudaram seu número de contato e residência
- d) Longa espera o despacho ou Reitor como universidade ou instituto superior

4.4.2. Desafios tecnológicos

- a) A utilização da tecnologia no processo de coleta de dados apresentou um conjunto próprio de desafios. Os bancos de energia, que se destinavam a sustentar os dispositivos usados pelo membro da pesquisa, foram considerados ineficazes em alguns casos.
- b) Isso resultou na necessidade de recarga frequente dos dispositivos, causando atrasos e interrupções no processo de coleta de dados.
- c) Além disso, alguns dispositivos não eram adequados para o trabalho, levando a complicações adicionais e ineficiências.
- d) Além disso, a fraca conectividade de rede em certas áreas remotas dificultou o carregamento de formulários finalizados, atrasando o progresso da verificação de qualidade na recolha de dados.

4.4.3. Desafios em matéria de transportes e comunicações

- a) Alguns entrevistados ou ex-alunos que vivem muito longe do alvo da entrevista
- b) Limitação da capacidade de organização do transporte para acesso à entrevista com o entrevistado
- c) Limitação da taxa de comunicação



4.5. Descoberta

A taxa de absorção de graduados no mercado de trabalho é um indicador crucial da eficácia das instituições de ensino superior em preparar os estudantes para o mundo profissional. A pesquisa mencionada revela dados interessantes sobre a taxa de absorção de algumas universidades timorenses, fornecendo insights valiosos sobre a qualidade do ensino e a empregabilidade dos graduados.

“Os resultados da investigação revelam diferentes taxas de absorção de graduados das diferentes instituições de ensino superior em Timor-Leste. A Universidade Nacional de Timor-Leste (UNTL) demonstra uma taxa de absorção de 75%, com 25% dos graduados a permanecerem desempregados. Em contrapartida, a Universidade da Paz (UNPAZ) apresenta uma impressionante taxa de absorção, com 98% dos graduados empregados e apenas 2% desempregados. A Universidade de Díli (UNDIL) apresenta também uma elevada taxa de absorção, com 89% dos graduados empregados e 11% desempregados, alinhando-se com os resultados do Institute of Business (IOB). Do mesmo modo, o Instituto Tecnológico de Díli (DIT) destaca-se com uma taxa de absorção de 98%, e o Instituto de Superior Cristal (ISC) apresenta uma taxa de absorção notavelmente elevada de 87%, com apenas 13% dos graduados a permanecerem desempregados”.

Esses números são mais do que apenas estatísticas; eles refletem a do ensino, a relevância dos programas acadêmicos e a capacidade das instituições de ensino superior em preparar os estudantes o mercado de trabalho. É evidente que as universidades que apresentam taxas absorção mais elevadas estão oferecendo um ambiente propício para o desenvolvimento profissional e a empregabilidade dos seus graduados.

No entanto, é importante analisar fatores que contribuem para essas disparidades entre as instituições. A qualidade do corpo docente, a relevância dos currículos, a dispon de estágios e oportunidades de aprendizado prático, bem como a conexão com o mercado de trabalho, desempenham um papel fundamental na preparação dos alunos para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Além disso, a pesquisa também levanta questões sobre a necessidade de as instituições de ensino superior colaborarem mais estreitamente com as empresas e empregadores locais para garantir que os programas acadêmicos estejam alinhados com as demandas do mercado de trabalho. A criação de parcerias estratégicas pode ajudar a garantir que os graduados saiam da universidade com as habilidades e conhecimentos necessários para ter sucesso em suas carreiras profissionais.

Outro aspecto a considerar é a orientação profissional e o apoio ao desenvolvimento de carreira oferecido pelas universidades. A preparação dos estudantes para o mercado de trabalho não se resume apenas ao conhecimento técnico adquirido em sala de aula, mas também inclui a capacidade de se destacar em processos seletivos, desenvolver habilidades de comunicação e liderança, e se adaptar às demandas em constante evolução do mundo profissional.

Para as universidades com taxas de absorção mais baixas, é fundamental que identifiquem as áreas de melhoria e implementem estratégias para aumentar a empregabilidade de seus graduados. Isso pode envolver a revisão dos currículos para garantir que estejam alinhados com as necessidades do mercado, a expansão de programas de estágio e aprendizado prático, o fortalecimento das parcerias com empresas e a oferta de suporte adicional aos estudantes na transição para o mercado de trabalho.

Em última análise, a pesquisa sobre a taxa de absorção de graduados destaca a importância de uma abordagem holística para a educação superior, que vai além do aspecto puramente acadêmico e integra a preparação para a vida profissional. As universidades desempenham um papel crucial na formação da próxima geração de profissionais e líderes, e é essencial que estejam comprometidas em proporcionar uma experiência educacional que prepare verdadeiramente os estudantes para os desafios e oportunidades do mercado de trabalho atual.



5. Conclusão

5.1. Conclusão geral

- 1) Valorização curricular: As instituições devem concentrar-se em alinhar os seus currículos com as necessidades e exigências atuais da indústria. Isto pode ser conseguido através de revisões regulares do conteúdo do curso, introdução de assuntos relevantes para a indústria e integração de programas de formação prática.
- 2) Colaboração na indústria: Estabelecer parcerias sólidas com empresas, organizações e líderes da indústria pode melhorar significativamente a empregabilidade dos graduados. A colaboração pode assumir a forma de estágios, projetos de pesquisa conjuntos e palestras convidadas, proporcionando aos alunos exposição e experiência no mundo real.
- 3) Desenvolvimento de Soft Skills: Embora o conhecimento técnico seja crucial, o desenvolvimento de soft skills como comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e liderança é igualmente importante. As instituições devem incorporar workshops, seminários e programas de treinamento para cultivar essas habilidades entre os alunos.
- 4) Aconselhamento e orientação de carreira: Fornecer serviços abrangentes de aconselhamento de carreira e orientação aos alunos pode ajudá-los a tomar decisões informadas sobre o seu futuro. Isso inclui assistência na construção de currículos, preparação de entrevistas e oportunidades de networking.
- 5) Apoio ao empreendedorismo: Incentivar uma mentalidade empreendedora entre os licenciados pode conduzir à criação de emprego e não apenas à procura de emprego. As instituições devem oferecer recursos, orientação e oportunidades de financiamento para aspirantes a empreendedores.
- 6) Envolvimento de ex-alunos: Construir uma forte rede de ex-alunos pode criar oportunidades de mentoria, eventos de networking e apoio à progressão na carreira para estudantes atuais e recém-formados.
- 7) A descoberta da pesquisa serve como base para a tomada de decisões baseadas em evidências e planejamento estratégico no ensino superior, com o objetivo de nutrir um banco de talentos que possa impulsionar mudanças positivas e progresso em diversos setores em Timor-Leste.
- 8) Os resultados desta pesquisa têm implicações significativas para o desenvolvimento contínuo e aprimoramento de programas educacionais e currículos oferecidos pela UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC, ANAAA e INCT. Ao reconhecer os setores com maior absorção de graduados e entender o alinhamento com programas educacionais e currículos, essas instituições podem tomar decisões informadas sobre desenvolvimento curricular, alocação de recursos e parcerias estratégicas com partes interessadas da indústria.
- 9) Os resultados revelam variações nas taxas de absorção entre as diferentes instituições, destacando a necessidade de estratégias e intervenções adaptadas para melhorar o desempenho.
- 10) Em última análise, a avaliação das taxas de absorção anuais e a investigação em curso são componentes cruciais de uma governação eficaz e gestão institucional em Timor-Leste. Ao aproveitar os conhecimentos adquiridos a partir destas avaliações, o governo pode implementar intervenções e reformas específicas para melhorar o desempenho e o impacto das instituições, contribuindo, em última análise, para o desenvolvimento geral e o progresso do país.



5.2. Conclusão específica

5.2.1. Avaliação da taxa de absorção anual de cada instituição, comparação de tendências e identificação de padrões comuns

- 1) Em conclusão, a avaliação da taxa de absorção anual de cada instituição, comparando tendências e identificando padrões comuns, fornece informações valiosas sobre o desempenho e a eficácia das instituições em Timor-Leste. A análise desses dados permite uma compreensão abrangente da capacidade das instituições de absorver recursos, implementar programas e alcançar seus objetivos.
- 2) Os resultados revelam variações nas taxas de absorção entre as diferentes instituições, destacando a necessidade de estratégias e intervenções adaptadas para melhorar o desempenho. Ao identificar padrões comuns, torna-se evidente que certos fatores, como as condições económicas, as mudanças políticas e a capacidade institucional, influenciam significativamente as taxas de absorção. Portanto, é imperativo que o governo de Timor-Leste aborde estes fatores para otimizar a utilização de recursos e melhorar o desempenho geral.
- 3) Além disso, o estudo em curso baseado em investigação objetiva reforça ainda mais a importância da monitorização das taxas e tendências de absorção. Este estudo serve como base para a tomada de decisões baseadas em evidências e formulação de políticas, permitindo que o governo aloque recursos de forma eficaz e resolva quaisquer disparidades ou ineficiências dentro das instituições.
- 4) Em última análise, a avaliação das taxas de absorção anuais e a investigação em curso são componentes cruciais de uma governação eficaz e gestão institucional em Timor-Leste. Ao aproveitar os conhecimentos adquiridos a partir destas avaliações, o governo pode implementar intervenções e reformas específicas para melhorar o desempenho e o impacto das instituições, contribuindo, em última análise, para o desenvolvimento geral e o progresso do país.

5.2.2. Identificação dos principais setores com maior absorção de graduados e análise de alinhamento com programas educativos e currículos

- 1) Através de uma análise abrangente dos dados, revelou-se que os setores de governo, educação, saúde, turismo e agricultura têm demonstrado a maior absorção de egressos das instituições mencionadas.
- 2) Além disso, o estudo destacou o alinhamento entre os programas educacionais e currículos oferecidos por essas instituições e as demandas de mão de obra dos setores identificados. Este alinhamento é crucial para garantir que os licenciados possuem as competências e conhecimentos necessários para contribuir eficazmente para o desenvolvimento e crescimento destes setores, apoiando assim o progresso socioeconómico global de Timor-Leste.
- 3) Os resultados desta pesquisa têm implicações significativas para o desenvolvimento contínuo e aprimoramento de programas educacionais e currículos oferecidos pela UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB, ISC, ANAAA e INCT. Ao reconhecer os setores com maior absorção de graduados e entender o alinhamento com programas educacionais e currículos, essas instituições podem tomar decisões informadas sobre desenvolvimento curricular, alocação de recursos e parcerias estratégicas com partes interessadas da indústria.
- 4) Em conclusão, a investigação serve de base para a tomada de decisões baseadas em evidências e para o planeamento estratégico no ensino superior, com o objetivo de fomentar uma reserva de talentos que possa impulsionar mudanças positivas e progresso em diversos setores em Timor-Leste.



5.2.3. Recomendações para melhorar a empregabilidade dos graduados destas instituições com base nos conhecimentos derivados da análise

- 1) Valorização curricular: As instituições devem concentrar-se em alinhar os seus currículos com as necessidades e exigências atuais da indústria. Isto pode ser conseguido através de revisões regulares do conteúdo do curso, introdução de assuntos relevantes para a indústria e integração de programas de formação prática.
- 2) Colaboração na indústria: Estabelecer parcerias sólidas com empresas, organizações e bengalas de líderes da indústria aumenta significativamente a empregabilidade dos graduados. A colaboração pode assumir a forma de estágios, projetos de pesquisa conjuntos e palestras convidadas, proporcionando aos alunos exposição e experiência no mundo real.
- 3) Desenvolvimento de Soft Skills: Embora o conhecimento técnico seja crucial, o desenvolvimento de soft skills como comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e liderança é igualmente importante. As instituições devem incorporar workshops, seminários e programas de treinamento para cultivar essas habilidades entre os alunos.
- 4) Aconselhamento e orientação de carreira: Fornecer serviços abrangentes de aconselhamento de carreira e orientação aos alunos pode ajudá-los a tomar decisões informadas sobre o seu futuro. Isso inclui assistência na construção de currículos, preparação de entrevistas e oportunidades de networking.
- 5) Apoio ao empreendedorismo: Incentivar uma mentalidade empreendedora entre os licenciados pode conduzir à criação de emprego e não apenas à procura de emprego. As instituições devem oferecer recursos, orientação e oportunidades de financiamento para aspirantes a empreendedores.
- 6) Oportunidades de aprendizagem contínua: Oferecer oportunidades de aprendizagem pós-graduação, como cursos de desenvolvimento profissional, graus avançados ou certificações especializadas, pode melhorar ainda mais as habilidades e conhecimentos dos graduados.
- 7) Envolvimento de ex-alunos: Construir uma forte rede de ex-alunos pode criar oportunidades de mentoria, eventos de networking e apoio à progressão na carreira para estudantes atuais e recém-formados.

5.2.4. Recomendações ao Governo de Timor-Leste para melhorar a empregabilidade dos graduados destas instituições com base nos insights derivados da análise

- 1) Criar uma economia robusta que proporcione emprego à população é um desafio crítico para Timor-Leste. Embora o governo tenha feito esforços para estimular o crescimento económico e promover o investimento do setor privado, a criação de novos postos de trabalho permaneceu limitada, particularmente fora da capital. Questões estruturais e institucionais, bem como obstáculos como a instabilidade política e a corrupção, têm impedido o crescimento do setor privado e a criação de emprego.
- 2) Para enfrentar estes desafios, é necessária uma abordagem multifacetada, incluindo a diversificação da economia, a melhoria do ambiente empresarial, o investimento no desenvolvimento do capital humano, a promoção do desenvolvimento regional e o reforço das instituições e da governação. Ao implementar estas recomendações, Timor-Leste pode superar os seus desafios em matéria de emprego e garantir que o crescimento económico se traduz numa melhoria do bem-estar da sua população.



6. Recomendações

- 6.1. Um foco no alinhamento dos programas acadêmicos com a demanda do mercado e no fortalecimento dos serviços de desenvolvimento de carreira provavelmente aumentará a empregabilidade dos graduados
- 6.2. Uma transição mais eficiente e eficaz dos licenciados para o mercado de trabalho pode ter implicações económicas positivas, incluindo a redução do desemprego, o aumento da produtividade e uma mão de obra mais qualificada capaz de impulsionar a inovação e o desenvolvimento sustentável em Timor-Leste.
- 6.3. Busque ativamente experiências que o tirem da zona de conforto e exijam adaptação a novos desafios. Adote uma mentalidade de crescimento e demonstre sua capacidade de aprender e aplicar rapidamente novas habilidades em diversos cenários.
- 6.4. Ao compreender os fatores que contribuem para o sucesso dos resultados de emprego dos licenciados, a Universidade e o Governo de Timor-Leste podem implementar intervenções direcionadas para melhorar a empregabilidade dos futuros graduados. Tal pode envolver reformas curriculares, iniciativas de desenvolvimento de competências e uma colaboração mais estreita entre as instituições académicas e as partes interessadas da indústria.
- 6.5. Candidatos com fortes capacidades analíticas e de resolução de problemas são muito procurados no mercado de trabalho. Os empregadores valorizam indivíduos que podem analisar criticamente situações complexas, identificar soluções viáveis e tomar decisões baseadas em dados.
- 6.6. Uma colaboração mais estreita entre a academia e a indústria pode levar ao desenvolvimento de programas e cursos que sejam mais relevantes para as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho.
- 6.7. Realizar um estudo longitudinal para acompanhar a progressão na carreira dos graduados ao longo do tempo. Isso oferecerá uma compreensão mais profunda de como os graduados estão bem preparados para as demandas em evolução do mercado de trabalho e até que ponto sua educação os equipou para o sucesso a longo prazo.
- 6.8. Considere inscrever-se em workshops, cursos ou programas de treinamento focados em melhorar as habilidades de comunicação, falar em público e comunicação interpessoal. Pratique a escuta ativa e busque oportunidades para se envolver em discussões significativas dentro de seus círculos académicos e profissionais.
- 6.9. Demonstrar um forte compromisso com a conduta ética, integridade e valores profissionais é essencial para ganhar a confiança e o respeito dos empregadores em Timor-Leste.
- 6.10. Demonstrar potencial de liderança e fortes capacidades de gestão é crucial para a progressão na carreira em Timor-Leste. Os empregadores procuram indivíduos que possam efetivamente liderar equipas, tomar decisões estratégicas e impulsionar o sucesso organizacional.
- 6.11. Os empregadores em Timor-Leste valorizam muito os candidatos que possuem excelentes habilidades de comunicação, incluindo proficiência em comunicação escrita e verbal. Isto inclui a capacidade de transmitir ideias de forma eficaz, ouvir ativamente e participar num diálogo construtivo.
- 6.12. Incentivar uma colaboração mais estreita entre universidades, instituições e indústrias para alinhar os programas académicos com as necessidades do mercado de trabalho. Isto pode ser alcançado através do estabelecimento de conselhos consultivos compostos por especialistas da indústria, projetos de investigação conjuntos e programas de estágio para colmatar a lacuna entre a academia e a indústria.
- 6.13. Incentivar o empreendedorismo e a inovação entre os licenciados, apoiando empreendimentos em fase de arranque, fomentando uma cultura de criatividade e



resolução de problemas e criando oportunidades de financiamento para iniciativas empresariais.

- 6.14. Estabelecer um mecanismo de envolvimento com empregadores em vários setores para compreender as suas perspectivas sobre a empregabilidade e o desempenho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC. Esse engajamento pode fornecer informações valiosas sobre o alinhamento das habilidades dos graduados com as demandas do mercado de trabalho.
- 6.15. Avaliar a taxa de absorção no mercado de trabalho dos graduados da UNTL, UNPAZ, UNDIL, DIT, IOB e ISC é crucial para compreender a eficácia do sistema de ensino superior na preparação dos estudantes para a força de trabalho. Através da realização de um estudo abrangente, colaborando com instituições de ensino, identificando os principais fatores influenciadores e implementando intervenções direcionadas, o Governo de Timor-Leste pode trabalhar para melhorar a empregabilidade dos graduados e promover um mercado de trabalho mais dinâmico e responsivo.
- 6.16. Dada a natureza diversificada e multicultural da força de trabalho timorense, possuir competência cultural e fluência em várias línguas, incluindo o tétum e o português, pode aumentar significativamente a sua empregabilidade.
- 6.17. Identificar os principais fatores que influenciam a taxa de absorção do mercado de trabalho dos graduados, incluindo a relevância dos programas acadêmicos para a demanda do mercado, a qualidade dos serviços de orientação e aconselhamento de carreira e a disponibilidade de oportunidades de estágio e aprendizagem. A compreensão destes fatores é crucial para a conceção de intervenções direcionadas.
- 6.18. Identifique as habilidades e ferramentas técnicas específicas que estão em alta demanda dentro do campo escolhido. Aproveite os cursos on-line, workshops e projetos práticos para melhorar sua proficiência técnica e manter-se atualizado com os mais recentes avanços do setor.
- 6.19. Mergulhe em diversas experiências culturais, envolva-se com colegas de diferentes origens e considere aulas de idiomas ou programas de intercâmbio de idiomas para melhorar sua fluência em tétum, português e inglês. Isso demonstrará sua competência cultural e capacidade de colaborar em ambientes multiculturais.
- 6.20. Implementar mecanismos de monitorização e avaliação contínua das intervenções que visem melhorar a taxa de absorção do mercado de trabalho dos graduados. Isso permitirá que o governo e as instituições de ensino avaliem a eficácia de suas iniciativas e façam ajustes baseados em dados, conforme necessário.
- 6.21. Investir na melhoria dos serviços de desenvolvimento de carreira nas universidades e instituições para dotar os estudantes das competências necessárias para entrar no mercado de trabalho. Isso pode incluir workshops sobre redação de currículos, preparação de entrevistas e networking, bem como a promoção do empreendedorismo e oportunidades de trabalho por conta própria.
- 6.22. A proficiência em competências técnicas relevantes relacionadas com a sua área de estudo ou profissão é essencial. Isso pode incluir experiência em software específico, linguagens de programação, habilidades de engenharia ou outras competências técnicas relevantes para a carreira escolhida.
- 6.23. A promoção do empreendedorismo e da inovação pode resultar num maior número de licenciados que criam as suas próprias oportunidades de emprego, reduzindo assim a dependência dos mercados de trabalho tradicionais.
- 6.24. Rever as políticas existentes relacionadas com a educação, o emprego e a integração no mercado de trabalho para identificar áreas de reforma. Isso pode incluir a atualização de estruturas curriculares, a revisão de padrões de acreditação e o incentivo a parcerias do setor para o desenvolvimento de habilidades.
- 6.25. A revisão e reforma das políticas de educação e emprego pode conduzir a mudanças sistêmicas que apoiem a integração dos graduados no mercado de trabalho.



- 6.26. Assuma funções de liderança dentro de organizações estudantis, grupos de voluntários ou projetos acadêmicos para aprimorar suas habilidades de liderança e gestão. Além disso, considere buscar cursos ou certificações relevantes em liderança e gestão para fortalecer seu conjunto de habilidades.
- 6.27. A capacidade de se adaptar a ambientes de trabalho em mudança, aprender novas competências rapidamente e permanecer flexível face aos desafios é altamente valorizada pelos empregadores em Timor-Leste.
- 6.28. Esta recomendação baseia-se nos princípios da proteção de dados, da investigação ética e do alinhamento das decisões políticas com o quadro jurídico. Sublinha a importância de uma tomada de decisão baseada em dados concretos e o potencial impacto da formulação de políticas informadas nos setores da educação e do emprego em Timor-Leste.
- 6.29. Manter elevados padrões éticos em todos os esforços acadêmicos e profissionais. Procure oportunidades para demonstrar o seu compromisso com a conduta profissional e a tomada de decisões éticas, que o diferenciarão como um candidato confiável e confiável.

7. Referências

1. Wuttaphan, N. Capital humano theory_The teoria das implicações e futuro do DRH. *Rajabhat J. Sci. Humanit. Soc. Sci.* **18**, (2017).
2. Connaughton, H. & Cline, T. Até que ponto a teoria da valorização do papel social pode ajudar no planejamento da transição para um abandono escolar com necessidades especiais significativas? *Br J Aprenda Disabil* **49**, (2021).
3. Reich, M., Gordon, D. M. & Edwards, R. C. Uma teoria da segmentação do mercado de trabalho. *American Economic Review* **63**, (1973).
4. Li, Q. Linguagem e segmentação do mercado de trabalho urbano: teoria e evidência. *J Econ Urbano* **74**, (2013).
5. Bauder, H. Cultura no mercado de trabalho: teoria da segmentação e perspectivas de lugar. *Prog Hum Geogr* **25**, (2001).
6. Dickens, W. T. & Lang, K. Teoria da segmentação do mercado de trabalho: reconsiderando as evidências. em *Economia do Trabalho: Problemas na Análise dos Mercados de Trabalho* (1993). DOI:10.1007/978-94-011-2938-1_6.
7. Reich, M., Gordon, D. M. & Edwards, R. C. Associação Econômica Americana Uma Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho Uma Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. Fonte: *The American Economic Review* **63**46, (1973).
8. Cohen, A. & Baruch, Y. Uma perspectiva da teoria da agência da segmentação do mercado de trabalho israelense: passado, presente e futuro. *Revisão da Gestão de Recursos Humanos* **20**, (2010).
9. Deterding, N. M. & Pedulla, D. S. Autoridade Educacional no Mercado de "Portas Abertas": Consequências do Mercado de Trabalho de Credenciais Educacionais Fictícias, Sem Fins Lucrativos e Sem Fins Lucrativos. *Sociol Educ* **89**, (2016).
10. Hudson, K. A nova segmentação do mercado de trabalho: dualismo do mercado de trabalho na nova economia. *Soc Sci Res* **36**, (2007).
11. Chu, S. L., Garcia, B., Deuermeyer, E., Deady, S. & Quek, F. Uma investigação de relevância do confeccionamento alinhado ao currículo na sala de aula de ciências do ensino fundamental. em *Série de Procedimentos da Conferência Internacional ACM* (2019). DOI:10.1145/3311890.3311891.
12. Doherty, C. Os constrangimentos de relevância no currículo pré-profissional. *Revista de Estudos Curriculares* **47**, (2015).
13. Morales-Doyle, D. Estudantes como críticos curriculares: pontos de vista em relação à relevância, objetivos e ciência. *J Res Sci Ensinar* **55**, (2018).
14. Sivesind, K. A ascensão e relevância da reforma curricular. em *Enciclopédia Internacional da Educação: Quarta Edição* (2022). DOI:10.1016/B978-0-12-818630-5.03004-9.
15. Muñoz, M. E. S., Gómez, M. D. P. R. & Falgueras, R. P. Relevância social: uma dimensão essencial num currículo crítico de formação educacional inicial. UNAE Equador. *Revista Lusófona de Educação* **50**, (2020).
16. Bhudha, G. B., Shirindi, L. M. & Tabane, C. E. M. A relevância da transformação curricular no âmbito das ciências sociais. em *Promover a diversidade e a inclusão através da transformação curricular* (2023). DOI:10.4018/978-1-6684-6995-8.ch002.
17. Sealey, P. & Noyes, A. Sobre a relevância do currículo de matemática para os jovens. *Revista Curriculum* **21**, (2010).
18. Bruce, L., Bellesini, K., Aisbett, B., Água potável, E. J. & Kremer, P. Um perfil das habilidades, atributos, desenvolvimento e oportunidades de emprego para cientistas do esporte na Austrália. *J Sci Med Desporto* **25**, (2022).
19. Powell, L. & McGrath, S. *Competências para o desenvolvimento humano: transformar o ensino e a formação profissionais. Competências para o Desenvolvimento Humano: Transformar o Ensino e a Formação Profissionais* (2019). DOI:10.4324/9781315657592.
20. Singh, A. & Singh, S. Competências de empregabilidade para o desenvolvimento sustentável: o papel das instituições de ensino superior. *Revista IUP de Competências Transversais* **13**, (2019).



21. Barr, M. Atitudes dos alunos para o desenvolvimento de habilidades baseadas em jogos: Aprendendo com videogames no ensino superior. *Comput Comportamento Humano* **80**, (2018).
22. Telukdarie, A., Munsamy, M., Mohlala, P. J., Monnapula, L. L. & Viswanathan, R. Um quadro preditivo para o desenvolvimento sustentável das competências dos jovens. *Ensino Superior, Competências e Aprendizagem em Contexto de Trabalho* **12**, (2022).
23. Sakamoto, A. Reconceptualizar o desenvolvimento de competências para alcançar um crescimento inclusivo: o horizonte de uma nova geração de políticas de competências. *Revista Internacional de Investigação em Formação* **17**, (2019).
24. Anastácio, L. *et al.* Desenvolvimento e construção de Validação de uma Medida de desempenho de soft skills. *Alto Educ (Dordr)* **2**, (2017).
25. Alam, M. J., Ogawa, K. & Islam, S. R. Bin. Importância do desenvolvimento de competências para garantir a empregabilidade dos licenciados: o caso do Bangladesh. *Soc Sci* **11**, (2022).
26. Long, P. D., Doi, N. M. & Ky, D. S. Processo político no ensino superior: os papéis das instituições de ensino superior. *VNU Journal of Science: Pesquisa em Educação* **34**, (2018).
27. Ncanywa, T. & Dyantyi, N. O Papel da Educação para o Empreendedorismo nas Instituições de Ensino Superior. *E-Revista de Humanidades, Artes e Ciências Sociais* (2022) DOI:10.38159/eass.2022sp3117.
28. Ross, A. M. O papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento nacional. *Alto Educ (Dordr)* **2**, (1973).
29. Pazeto, A. E. Desafios da organização e regulação do sistema de ensino superior em Timor-Leste e a questão da capacitação institucional. *Ensaio* **15**, (2007).
30. Kaba, A. Emprego na biblioteca: satisfação, oportunidades, desafios e ações futuras percebidas pelos bibliotecários acadêmicos. *Gestão de Bibliotecas* **38**, (2017).
31. Gavas, M. *A UE e os bens públicos mundiais: desafios e oportunidades. Instituto Dinamarquês de Estudos Internacionais* 2013:5 (2013).
32. Numfor, S. A., Omosa, G. B., Zhang, Z. & Matsubae, K. Uma análise dos desafios e oportunidades para a reciclagem de veículos em fim de vida nos países em desenvolvimento e nas economias emergentes: uma análise swot. *Sustentabilidade (Suíça)* 13 Pré-impressão em <https://doi.org/10.3390/su13094918> (2021).
33. Sorgner, A. A automatização dos postos de trabalho: uma ameaça para o emprego ou uma fonte de novas oportunidades empresariais? *Prospetiva e governação em matéria de CTI* **11**, (2017).
34. Yen Thi Doan & Hong Thi Nguyen. Oportunidades de emprego dos colaboradores no contexto da transformação digital. *Revista Mundial de Pesquisa Avançada e Comentários* **18**, (2023).
35. Demir, A. O. COMPETÊNCIAS DIGITAIS, COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E TRANSFORMAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS: UMA REVISÃO. *Ecofórum* **8**, (2019).
36. Nickson, D. Habilidades de escrita. em *Manual do Gestor de Licitações* (2020). DOI:10.4324/9781315193526-9.
37. O'Keefe Maitreyi Bordia, P. Das, Das, M. B. & O'Keefe, P. Empresas, Trabalhadores e Competências em Timor-Leste Urbano. *Documentos de trabalho de investigação* (2007).
38. Alam, M. J. & Sharmin, D. Desenvolvimento de habilidades para empregabilidade de pós-graduação em Bangladesh: Língua Japonesa no Programa TVET. *Revista de Educação Técnica e Formação* **15**, (2023).
39. Liwiński, J. & Pastore, F. As competências fornecidas pela escola são úteis no trabalho? Resultados do Teste de Wiles. *Res High Educ* **62**, (2021).
40. Plant, K., Barac, K. & Sarens, G. Preparação de graduados prontos para o trabalho – lições de desenvolvimento de habilidades aprendidas com a prática de auditoria interna. *Revista de Educação Contábil* **48**, (2019).
41. Parahita, G. D., Monggilo, Z. M. Z. & Wendratama, E. Os futuros jornalistas de Timor-Leste: Expectativas de emprego, conhecimentos e competências em jornalismo multimédia. *Pacific Journalism Review* **26**, (2020).
42. Dagar, P. Repensando o desenvolvimento de habilidades e o empreendedorismo para refugiados: o caso de cinco comunidades de refugiados na Índia. *Int J Educ Dev* **101**, (2023).
43. Metilda, R. M. & P.C., N. Gap Analysis of Employability Skills of Entry Level Business Graduates Based on Job-Fit Theory. *Revista Internacional de Ciências Sociais e Gestão* **3**, (2016).
44. Yusuf, N. & Jamjoom, Y. O papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento de competências de empregabilidade dos graduados sauditas no meio da visão saudita para 2030. *Revista Europeia de Desenvolvimento Sustentável* **11**, (2022).



45. Nazarzadeh Zare, M. & Parvin, E. As razões para a lacuna entre a educação acadêmica e as habilidades exigidas do mercado de trabalho no Irã. *Revista de Investigação Aplicada no Ensino Superior* (2023) DOI:10.1108/JARHE-02-2023-0052.
46. Balloo, K. As dificuldades dos alunos durante a formação de métodos de pesquisa atuando como barreiras potenciais para o desenvolvimento do pensamento científico. em *Redefinindo o Pensamento Científico para o Ensino Superior: Pensamento de Ordem Superior, Raciocínio Baseado em Evidências e Habilidades de Pesquisa* (2019). DOI:10.1007/978-3-030-24215-2_5.
47. Hosein, A. & Rao, N. A aculturação e o engajamento dos alunos de graduação no pensamento científico através de métodos de pesquisa. em *Redefinindo o Pensamento Científico para o Ensino Superior: Pensamento de Ordem Superior, Raciocínio Baseado em Evidências e Habilidades de Pesquisa* (2019). DOI:10.1007/978-3-030-24215-2_7.
48. Agarwal, P. Teoria Malthusiana da População. *Economista Inteligente* Pré-impressão em (2021).
49. Kolk, M. Teoria Demográfica e Ética Populacional. em *O Manual de Ética Populacional de Oxford* (2022). DOI:10.1093/oxfordhb/9780190907686.013.4.
50. Wellmann, R. Teoria do índice de seleção para populações sob seleção direcional e estabilizadora. *Evolução da Seleção Genética* **55**, (2023).
51. Burch, T. K. Demografia em uma nova chave: uma teoria da teoria da população. *Demogr Res* **9**, (2003).
52. Ewens, W. J. James F. corvo e a teoria estocástica da genética populacional. *Genética* **190**, (2012).
53. Unat, E. Uma revisão da teoria malthusiana da população no âmbito do capital humano. *FORCE: Foco na Investigação em Economia Contemporânea* **1**, (2020).
54. Fox, N. & Hunn, A. Amostragem e cálculo do tamanho da amostra. *O RDS do NIHR para East Midlands* **1**, (2009).
55. Ganesha, H. R. & Aithal, P. S. Deriving Right Sample Size and Choosing an Appropriate Sampling Technique to Select Samples from the Research Population During Ph.D. Program in India. *Revista Internacional de Engenharia Aplicada e Cartas de Gestão* (2022) DOI:10.47992/ijaeml.2581.7000.0159.
56. Majid, U. Fundamentos da Pesquisa: Desenho do Estudo, População e Tamanho da Amostra. *Revista de Iniciação Científica em Ciências e Tecnologias Naturais e Clínicas (URNCT)* **2**, (2018).
57. Oribhabor, C. B. & Anyanwu, C. A. Pesquisa Amostragem e Determinação do Tamanho da Amostra: Uma Aplicação Prática Chinelo. *Universidade Federal Dutsin-Ma Journal of Educational Research (Fudjer)*, **2**, (2019).
58. Singh, A. & Masuku, M. Sampling Techniques & Determination of Sample Size in Applied Statistics Research: an Overview. *Ijcem.Co.Uk* **0**, (2014).
59. Uakarn, C. Estimativa do tamanho da amostra usando as fórmulas de Yamane e Cochran e Krejcie e Morgan e Green e análise de poder estatístico de Cohen por G*power e comparações. *Revista Internacional Apheit* **10**, (2021).
60. OLONITE, O. A. Técnica de amostragem Olonite e método de amostragem Taro Yamane: a mudança de paradigma. *Revista Eletrônica SSRN* (2022) DOI:10.2139/ssrn.3994018.
61. Yamane, T. Statistics: An Introductory Analysis, 2ª ed., Nova Iorque: Harper and Row. *Revista de Extensão Agrícola e Desenvolvimento Rural* (1967).
62. Yamane, T. *Estatística: e Análise Introdutória, 2ª ed., : Scottish Journal of Arts, Social Sciences and Scientific Studies* (1967).
63. Yamane, T. *Estatística, Uma Análise Introdutória, 1967. Nova Iorque, Harper and Row, CO., EUA* (1967).
64. Bakour, M. *et al.* O conteúdo antioxidante e o efeito protetor do óleo de argan e do óleo essencial de *syzygium aromaticum* em alterações bioquímicas e histológicas induzidas por peróxido de hidrogênio. *Int J Mol Sci* **19**, (2018).
65. Zuo, S. & Feng, J. Segmentação institucional, desigualdade nas oportunidades de trabalho e renda nos mercados de trabalho digitais: evidências baseadas em transações Witkey. *Finanças e Comércio de Mercados Emergentes* (2023) DOI:10.1080/1540496X.2023.2179874.
66. Howell, A. Segmentação do mercado de trabalho em Urumqi, Xinjiang: expondo segmentos do mercado de trabalho e testando a relação entre migração e segmentação. *Mudança de crescimento* **42**, (2011).
67. Piore, M. J. Notas para uma teoria da estratificação do mercado de trabalho. *Documento de Trabalho Departamento de Economia* **95**, (1972).



68. Castañeda, R. J. Graduados Caracterização Desempenho do trabalho e quatro segmentação de mercados em Ciudad Juárez [Caracterización del desempeño laboral de los egresados y la segmentación de cuatro mercados en Ciudad Juárez]. *Revista de la Educacion Superior* **48**, (2019).
69. Xu, W., Tan, K. C. & Wang, G. Mercados de trabalho locais segmentados na China pós-reforma: Desigualdade de ganhos de gênero no caso de duas cidades na província de Zhejiang. *Plano A para o Ambiente* **38**, (2006).
70. Arita, S. Expansão educacional e entrada no mercado de trabalho de novos graduados na Coreia e no Japão. em *Educação na região Ásia-Pacífico* 23 (2014).
71. Becker, G. S. (1964). Capital humano: Uma análise teórica e empírica, com especial referência à educação. Gabinete Nacional de Investigação Económica.
72. Cunha, F., & Heckman, J. J. (2007). A tecnologia da formação de competências. *American Economic Review*, 97(2), 31-47.
73. Instituto de Tecnologia de Díli. (2022). Relatório de Empregabilidade dos Licenciados.
74. Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). Mercados internos de trabalho e análise de mão de obra. Heath Lexington Livros.
75. Furlong, A., & Cartmel, F. (2005). Graduados de famílias desfavorecidas: Primeiras experiências no mercado de trabalho. Imprensa política.
76. Holmes, L. (2001). Reconsiderando a empregabilidade dos graduados: a abordagem da 'identidade do graduado'. *Qualidade no Ensino Superior*, 7(2), 111-119.
77. Instituto de Estudos Económicos e Sociais. (2018). Employment Outlook for Business Graduates: A Comparative Study.
78. McGuinness, S. (2006). Excesso de educação no mercado de trabalho. *Jornal de Inquéritos Económicos*, 20(3), 387-418.
79. OCDE. (2020). Acertar nas competências: sistemas de educação de adultos preparados para o futuro. Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos.
80. Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). Uma Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. *American Economic Review*, 63(2), 359-365.
81. Robst, J. (2007). Educação e correspondência de emprego: A relação entre o curso superior e o trabalho. *Revista de Economia da Educação*, 26(4), 397-407.
82. Sánchez-Santos, J. M., Rodríguez, Á., & García-Peñalvo, F. J. (2019). Instituições de ensino superior e empregabilidade de licenciados: Uma revisão sistemática para conceptualizar intervenções de reforço da empregabilidade. *Sustentabilidade*, 11(9), 2536.
83. Scherer, S. (2005). Padrões de entrada no mercado de trabalho – longa espera ou instabilidade na carreira? Uma comparação empírica da Itália, Grã-Bretanha e Alemanha Ocidental. *European Sociological Review*, 21(5), 427-440.
84. Schultz, T. W. (1961). Investimento em capital humano. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
85. Spence, M. (1973). Sinalização do Mercado de Trabalho. *Revista Trimestral de Economia*, 87(3), 355-374.
86. Thurow, L. C. (1975). Gerando desigualdade: mecanismos de distribuição na economia dos EUA. Nova Iorque: Basic Books.
87. Instituto de Estudos de Desenvolvimento de Timor-Leste. (2019). Emprego e empregabilidade de egressos da UNPAZ: um estudo.
88. Ministério da Educação, Juventude e Desporto de Timor-Leste. (2022). Relatório de Estatísticas do Ensino Superior.
89. Direção Nacional de Estatística de Timor-Leste. (2022). Pesquisa Força de Trabalho 2022.
90. Universidade da Paz. (2022). Relatório de Resultados sobre o Emprego.
91. Universidade Nacional Timor Lorosa'e. (2022). Pesquisa de Emprego de Pós-Graduação.
92. Yorke, M. (2006). Empregabilidade no ensino superior: o que é - o que não é.
93. Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). Inquéritos de transição da escola para o trabalho (SWTS). Obtido em https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_237350/lang--en/index.htm
94. Banco Mundial. (2019). Jobs for Development: Challenges and Solutions in Different Country Settings. Obtido em <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31889>



8. Anexo

Cronograma de Pesquisa

No.	Série de Atividades de Investigação	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
1	Nota Conceptual do Estudo de Investigação					
2	Esboco Projeto de Estudo de Investigação					
3	Recolha de referências / literaturas					
4	Seleção de referência					
5	Desenho do questionário					
6	Recolha de dados					
	6.1 Recolha de Dados e Verificação de Dados Alumnae					
	Recolha de Dados Secundários e Verificação de Dados					
	- <i>Seleção da Universidade ou Instituto como alvo de investigação</i>					
	- <i>Entrega de ofício do Presidente do INCT ao Reitor da Universidade ou Instituto</i>					
	- <i>Realizar reunião com Reitor da Universidade ou Instituto para permitir que a equipa de investigação permita a recolha de dados secundários (número de antigos alunos 2018-2022)</i>					
	- <i>Conduzir reunião com Presidente da Associação de Antigos Alunos, Diretor Geral de Administração, Vice-Reitor da Universidade ou Instituto</i>					
	6.2 Identificação do Entrevistado (Alumnae)					
7	Recrutamento e Treinamento de Pessoal de Campo (Recenseadores) usam a Base de Aplicação (Kobo collect) e em papel					
8	Seleção de Recenseadores por Universidade ou Instituto					
9	Duplicação e distribuição de questionários (online e convencional)					
10	A coleta de dados de avaliação para recenseadores usa a Base de Aplicativos (coleta Kobo) e baseada em papel					
11	Realização de entrevista					
12	Recolha de dados primários (questionário e resultado da entrevista)					
13	Análise de Dados					
14	Discussão dos resultados					
15	Análise de Conteúdo					
16	Relatório Interno de Revisão por Pares/Preliminares				14/11	
17	Relatório final				24/11	
18	Divulgação (seminário) e publicacoes					1-12

QUESTIONÁRIO: INDICADORES DE EMPREGABILIDADE EM TIMOR-LESTE

O objetivo deste questionário é avaliar os indicadores de empregabilidade em Timor-Leste e compreender a atual taxa de absorção do mercado de trabalho dos graduados. Por favor, responda a cada pergunta selecionando a resposta mais apropriada. As suas respostas permanecerão confidenciais e serão utilizadas apenas para fins de investigação.

A. Perfil do Diplomado:

Nome Completo :

Estudo principal do estudo :

Ano de Graduação :

Residência/Município :

Graduado pelo Instituto :

- UNTL
- UNPAZ
- UNDIL
- DIT
- IOB
- ISC

FORMULÁRIO A: Indicadores de Empregabilidade em Timor-Leste (APENAS PARA GRADUADOS)

1. Género:

- FaMasculino
- Masculino

2. Está empregado atualmente?

- Sim
- Não

Nota: se escolher a opção "Sim", por favor continue para a pergunta número 3 e continue a próxima pergunta

se escolher a opção "Não", por favor vá à pergunta número -12 para continuar a geoponto [mapa/gps]

3. Se escolher a opção "Sim" na pergunta número 2, por favor mencione a categoria da instituição onde trabalha:

- Instituição Pública
- Instituição Privada
- Trabalho por conta própria



4. **De acordo com a questão 3, o trabalho está alinhado com a sua formação acadêmica?**
- Sim
 Não
5. **Quão eficaz acredita que a sua instituição de ensino superior foi em fornecer-lhe os conhecimentos e as competências necessárias para criar e gerir o seu próprio negócio?**
- Não é de todo eficaz
 Ligeiramente eficaz
 Moderadamente eficaz
 Muito eficaz
 Extremamente eficaz
6. **Em que medida sente que a sua instituição de ensino superior apoiou e incentivou o empreendedorismo entre os seus graduados?**
- De modo algum
 Em pequena medida
 Em grau moderado
 Em grande medida
 Em grande medida
7. **Em que medida acredita que a sua instituição de ensino superior o dotou das competências necessárias para o mercado de trabalho?**
- Discordo totalmente
 Discordo
 Neutro
 Concordo
 Concordo plenamente
8. **Quão confiante você está em encontrar um emprego na área desejada dentro de um prazo razoável?**
- Não confiante em tudo
 Ligeiramente confiante
 Moderadamente confiante
 Muito confiante
 Extremamente confiante
9. **Quão bem sente que a sua instituição de ensino superior o preparou para os desafios práticos do mercado de trabalho?**

- Mal preparado
- Um pouco preparado
- Moderadamente preparado
- Bem preparado
- Extremamente bem preparado

10. Quão satisfeito está com o apoio e a orientação prestados pelos serviços de orientação profissional da sua instituição de ensino superior na sua procura de emprego?

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito satisfeito

11. Em que medida considera que a sua instituição de ensino superior facilitou oportunidades de criação de redes para potenciais empregos e crescimento na carreira?

- Nenhuma;
- Muito poucos
- Alguns
- Muitos
- Muita coisa

12. Quaisquer comentários de ex-alunos:

.....

.....

.....

.....

FORMULÁRIO B: Competências de Empregabilidade em Timor-Leste (apenas STAKE HOLDER)

1) Os trabalhadores devem demonstrar a capacidade de se adaptarem a novas tarefas e a ambientes de trabalho em mudança.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo plenamente

2) Os empregadores valorizam os indivíduos que podem aprender rapidamente e aplicar novas competências para lidar com diversas responsabilidades profissionais.

- Discordo fortemente
- Discordo
- Neutro
- Concordo
- Concordo plenamente

Quaisquer comentários das partes interessadas:

.....

.....

.....

Ponto GPS

Lista 300 numeru de respondente baseado amostra envolvido em neste pesquisa (ANAAA-INCT, 2023)

Researcher	University	Alumni	Gender	Residence	GPS POINT (125°8'30")				
					Location	Latitude	Longitude	Altitude	Precision (m)
Agosto Olo Tomé	ISC	Arnaldus Yansen F. Awoda	Male	Dili	-8.5607246 125.5609645 57.60000228881836 4.962	-85607246	1255609645	576000023	4.96
Agosto Olo Tomé	ISC	Cesário Caldas	Male	Dili	-8.5564106 125.527297 47.89697265625 4.648	-85564106	1255272970	478969727	4.65
Agosto Olo Tomé	ISC	Jaime Aleixo dos Santos	Male	Dili	-8.5151793 125.7804348 65.35699462890625 4.561	-85151793	1257804348	653569946	4.56
Agosto Olo Tomé	ISC	Madalena de Jesus Soares	Female	Dili	-8.5569335 125.5737687 54.20000076293945 4.716	-85569335	1255737687	542000008	4.72
Agosto Olo Tomé	ISC	Mario tomas	Male	Dili	-8.5456653 125.5466639 53.900001525878906 4.74	-85456653	1255466639	539000015	4.74
Agosto Olo Tomé	ISC	Mario Tomas	Male	Dili	-8.5501383 125.5658043 54.5 4.916	-85501383	1255658043	545000000	4.92
Agosto Olo Tomé	ISC	Yolanda Hermina da Costa tavares	Female	Dili	-8.5538881 125.566305 54.60000228881836 4.971	-85538881	1255663050	546000023	4.97
Agosto Olo Tomé	ISC	Elisabete Soares dos Santos	Female	Dili	-8.5616705 125.6058836 84.30000305175781 4.824	-85616705	1256058836	843000031	4.82
Agosto Olo Tomé	ISC	Honorina da Costa	Female	Lautem	-8.5641316 125.5746861 53.70000076293945 4.716	-85641316	1255746861	537000008	4.72
Agosto Olo Tomé	ISC	Senorinha da costa	Male	Dili	-8.5504279 125.5708013 53.70000076293945 4.966	-85504279	1255708013	537000008	4.97
Agosto Olo Tomé	ISC	Sidónia G. Marques	Female	Dili	-8.5508651 125.5401762 64.5999984741211 4.645	-85508651	1255401762	645999985	4.65
Agosto Olo Tomé	ISC	Tuti Ariani da Cruz	Female	Dili	-8.5487885 125.566619 45.6611328125 4.931	-85487885	1255666190	456611328	4.93
Agosto Olo Tomé	ISC	Victoria Luruk	Female	Dili	-8.5692467 125.5424229 89.2503662109375 4.656	-85692467	1255424229	892503662	4.66
Agosto Olo Tomé	ISC	Elisabeth da Costa	Female	Dili	-8.5471932 125.6647016 74.4749755859375 4.223	-85471932	1256647016	744749756	4.22
Agosto Olo Tomé	ISC	Ermelinda de Carvalho	Female	Dili	-8.5560462 125.5662575 64.72589111328125 9.648	-85560462	1255662575	647258911	9.65
Agosto Olo Tomé	ISC	Inacio Gouveia Leite	Male	Dili	-8.5620694 125.5719996 59.20000076293945 4.288	-85620694	1255719996	592000008	4.29
Agosto Olo Tomé	ISC	José Martinho Quelo	Male	Dili	-8.5518416 125.5688847 55.80000305175781 4.716	-85518416	1255688847	558000031	4.72
Agosto Olo Tomé	ISC	Justina Dias	Female	Dili	-8.5673696 125.5756903 71.4000015258789 9.648	-85673696	1255756903	714000015	9.65
Agosto Olo Tomé	ISC	Alexandrino Moniz	Male	Dili	-8.5509043 125.5402806 64.4000015258789 4.502	-85509043	1255402806	644000015	4.50
Agosto Olo Tomé	ISC	Ana Romana Freitas Li	Female	Dili	-8.5595783 125.5737128 56.70000076293945 4.931	-85595783	1255737128	567000008	4.93
Agosto Olo Tomé	ISC	Aurora Supin Gonzaga	Female	Dili	-8.5663406 125.5723031 57.80000305175781 4.924	-85663406	1255723031	578000031	4.92
Agosto Olo Tomé	ISC	Francisca Salsinha	Female	Ermera	-8.5544859 125.5752412 53.400001525878906 4.716	-85544859	1255752412	534000015	4.72
Agosto Olo Tomé	ISC	Jose Barreto	Male	Dili	-8.5508952 125.5402793 64.4000015258789 11.779	-85508952	1255402793	644000015	11.78
Agosto Olo Tomé	ISC	Julieta Vila Nova da Costa	Female	Dili	-8.5307738 125.7441408 66.35809326171875 4.963	-85307738	1257441408	663580933	4.96
Agosto Olo Tomé	ISC	Khusnul khotimah	Female	Dili	-8.5499114 125.5602722 55.60000228881836 4.662	-85499114	1255602722	556000023	4.66
Agosto Olo Tomé	ISC	Manuela de Jesus Araújo	Female	Dili	-8.5553942 125.5773502 54.10000228881836 4.931	-85553942	1255773502	541000023	4.93
Agosto Olo Tomé	ISC	Mariana Pinto Moniz	Female	Dili	-8.5578954 125.5722148 61.91326904296875 4.288	-85578954	1255722148	619132690	4.29
Agosto Olo Tomé	ISC	Vasco Moniz	Male	Dili	-8.5508936 125.5402876 64.4000015258789 4.645	-85508936	1255402876	644000015	4.65
Agosto Olo Tomé	ISC	Zelia da Conceição de Deus	Female	Dili	-8.5595916 125.5737003 54.60000228881836 4.931	-85595916	1255737003	546000023	4.93
Agosto Olo Tomé	ISC	Zulmira Pereira da Costa	Female	Aileu	-8.5544953 125.5752174 53.400001525878906 4.716	-85544953	1255752174	534000015	4.72
Agosto Olo Tomé	ISC	Jony F. C. da Costa Siqueira	Male	Dili	-8.5618479 125.5727907 57.10000228881836 4.716	-85618479	1255727907	5710000229	4.72
Alfredo dos Santos	UNDIL	Carlota sarlina alves	Female	Dili	-8.5484283 125.5876046 54.30000305175781 4.76	-85484283	1255876046	543000031	4.76
Alfredo dos Santos	UNDIL	Egas Fernandes	Male	Dili	-8.5558625 125.5835544 54.60000228881836 4.46	-85558625	1255835544	546000023	4.46
Alfredo dos Santos	UNDIL	Emereciana da cota	Female	Dili	-8.548274 125.587702 52.80000305175781 5.0	-85482740	1255877020	528000031	5.00
Alfredo dos Santos	UNDIL	Frederico Segueira	Male	Dili	-8.55497 125.5882313 56.70000076293945 4.933	-85549700	1255882313	567000008	4.93
Alfredo dos Santos	UNDIL	Jose nunes da conceisao	Male	Dili	-8.559857 125.5410337 72.70000457763672 4.853	-85598570	1255410337	727000046	4.85



Alfredo dos Santos	UNDIL	Joshue baptista	Male	Dili	-8.5548665 125.5408173 68.5999984741211 4.866	-85548665	1255408173	685999985	4.87
Alfredo dos Santos	UNDIL	Julieta maria guterres	Female	Dili	-8.552541 125.5805346 57.0 4.98	-85525410	1255805346	570000000	4.98
Alfredo dos Santos	UNDIL	Juvita fernandes	Female	Dili	-8.5628218 125.5805451 61.900001525878906 5.0	-85628218	1255805451	619000015	5.00
Alfredo dos Santos	UNDIL	Adao mesquita	Male	Dili	-8.5565294 125.5879816 57.60000228881836 4.983	-85565294	1255879816	576000023	4.98
Alfredo dos Santos	UNDIL	Agustinho Eco	Male	Dili	-8.5487031 125.5864741 53.5 4.966	-85487031	1255864741	535000000	4.97
Alfredo dos Santos	UNDIL	Amansio da costa	Male	Dili	-8.5537845 125.5329338 59.0 4.96	-85537845	1255329338	590000000	4.96
Alfredo dos Santos	UNDIL	Bonifacio da costa	Male	Dili	-8.5540099 125.5745914 53.400001525878906 4.82	-85540099	1255745914	534000015	4.82
Alfredo dos Santos	UNDIL	Eugenia Guterres monterio	Female	Dili	-8.5525723 125.5802901 53.0 4.676	-85525723	1255802901	530000000	4.68
Alfredo dos Santos	UNDIL	Gil freitas soares	Male	Dili	-8.5525504 125.5446111 -40.4999999999999 4.883	-85525504	1255446111	-405000000	4.88
Alfredo dos Santos	UNDIL	Nuno godinho martins	Male	Dili	-8.5500333 125.5248597 59.0 3.15	-85500333	1255248597	590000000	3.15
Alfredo dos Santos	UNDIL	Eugenia maria da silva alves	Female	Dili	-8.5629084 125.5807443 62.0 4.991	-85629084	1255807443	620000000	4.99
Alfredo dos Santos	UNDIL	Prisca amaral	Female	Dili	-8.5624981 125.5804238 61.900001525878906 4.82	-85624981	1255804238	619000015	4.82
Alfredo dos Santos	UNDIL	Apolonia de almeida xavier	Female	Dili	-8.5573466 125.579831 54.20000076293945 4.9	-85573466	1255798310	542000008	4.90
Alfredo dos Santos	UNDIL	Aquilis jose pereira	Male	Dili	-8.5594165 125.579926 56.20000076293945 4.204	-85594165	1255799260	562000008	4.20
Alfredo dos Santos	UNDIL	Elda pereira fonseca do ceu	Female	Dili	-8.5718369 125.5362759 98.2 4.68	-85718369	1255362759	982000000	4.68
Alfredo dos Santos	UNDIL	Isidoro Ildo alves	Male	Dili	-8.5481614 125.5620639 53.0 4.94	-85481614	1255620639	530000000	4.94
Alfredo dos Santos	UNDIL	Leonito de Jesus	Male	Dili	-8.552378 125.5446151 58.8 4.966	-85523780	1255446151	588000000	4.97
Alfredo dos Santos	UNDIL	Leopoldina pereirra	Male	Atauro	-8.5627556 125.5802598 61.900001525878906 4.783	-85627556	1255802598	619000015	4.78
Alfredo dos Santos	UNDIL	Lourenca dos martires freitas	Female	Dili	-8.5463134 125.5534577 54.5 4.966	-85463134	1255534577	545000000	4.97
Alfredo dos Santos	UNDIL	Maria Novita Dos Reis	Female	Dili	-8.5650782 125.5480388 73.80000305175781 4.9	-85650782	1255480388	738000031	4.90
Alfredo dos Santos	UNDIL	Mateus fatima da silva ximenes	Male	Dili	-8.5626083 125.5806264 61.900001525878906 5.0	-85626083	1255806264	619000015	5.00
Alfredo dos Santos	UNDIL	Nonya Vasconcelos soares	Female	Dili	-8.5625467 125.5805448 61.900001525878906 4.974	-85625467	1255805448	619000015	4.97
Alfredo dos Santos	UNDIL	Severina soares amaral	Female	Dili	-8.5625781 125.5807718 61.900001525878906 4.8	-85625781	1255807718	619000015	4.80
Alfredo dos Santos	UNDIL	Teresa amaral pinto	Female	Dili	-8.5456942 125.5466847 54.0 4.783	-85456942	1255466847	540000000	4.78
Alfredo dos Santos	UNDIL	Joana viera do ribeiro	Female	Dili	-8.5577687 125.5799697 54.20000076293945 4.885	-85577687	1255799697	542000008	4.89
Alfredo dos Santos	UNDIL	Liliana de fatima Guterres de araujo	Female	Dili	-8.5561594 125.5818591 55.30000305175781 3.48	-85561594	1255818591	553000031	3.48
Alfredo dos Santos	UNDIL	Ludvina soares da silva	Female	Dili	-8.5626452 125.5804849 62.0 4.979	-85626452	1255804849	620000000	4.98
Alfredo dos Santos	UNDIL	Luis dos santos maia	Male	Dili	-8.5582263 125.5075928 62.5 5.0	-85582263	1255075928	625000000	5.00
Alfredo dos Santos	UNDIL	Marito Nunes	Male	Dili	-8.5587871 125.5798802 56.20000076293945 4.783	-85587871	1255798802	562000008	4.78
Alfredo dos Santos	UNDIL	Martalena pinto	Female	Dili	-8.5573124 125.5798529 54.20000076293945 4.878	-85573124	1255798529	542000008	4.88
Alfredo dos Santos	UNDIL	Veronica Mendenca	Female	Dili	-8.5625893 125.58051 61.900001525878906 4.482	-85625893	1255805100	619000015	4.48
Antonio Soares Martins	IOB	Anarita dos Santos	Female	Dili	-8.5646055 125.5370092 80.5999984741211 4.84	-85646055	1255370092	805999985	4.84
Antonio Soares Martins	IOB	Carmina Carlota	Female	Bobonaro	-8.5646952 125.5367791 80.5999984741211 4.804	-85646952	1255367791	805999985	4.80
Antonio Soares Martins	IOB	Eduardo Soares	Male	Ermera	-8.5542295 125.5421037 74.0 4.6	-85542295	1255421037	740000000	4.60
Antonio Soares Martins	IOB	Francisco Martins	Male	Ermera	-8.5507282 125.5680373 55.400001525878906 4.816	-85507282	1255680373	554000015	4.82
Antonio Soares Martins	IOB	Jonito Ronaldo de Jesus	Male	Dili	-8.5622614 125.5535375 66.0 8.575	-85622614	1255535375	660000000	8.58
Antonio Soares Martins	IOB	Lourdes Xavier	Female	Lautem	-8.5597112 125.541053 72.0 4.76	-85597112	1255410530	720000000	4.76
Antonio Soares Martins	IOB	Marcos Pinto Romeo	Male	Viqueque	-8.564833 125.5370379 80.30000305175781 96.0	-85648330	1255370379	803000031	96.00
Antonio Soares Martins	IOB	Maria Beatriz Assunção Braz	Female	Dili	-8.5541082 125.5414969 81.5999984741211 4.92	-85541082	1255414969	815999985	4.92
Antonio Soares Martins	IOB	Maria José de Jesus Costa	Female	Dili	-8.5543289 125.5428619 31.5 4.74	-85543289	1255428619	315000000	4.74
Antonio Soares Martins	IOB	Maria Josefa Frederico	Female	Lautem	-8.5561734 125.5085405 59.80000305175781 10.14	-85561734	1255085405	598000031	10.14
Antonio Soares Martins	IOB	Maria Madalena F. lopes	Female	Lautem	-8.5541513 125.5547206 58.400001525878906 4.933	-85541513	1255547206	584000015	4.93



Antonio Soares Martins	IOB	Meliana da Costa Ximenes	Female	Baucau	-8.5642375 125.5369593 77.9000015258789 5.0	-85642375	1255369593	779000015	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Natalina Maria Gomes	Female	Ainaro	-8.5541033 125.5582133 55.70000076293945 5.0	-85541033	1255582133	557000008	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Adolfina Loyola Ferreira	Female	Bobonaro	-8.5645153 125.5367928 80.5 4.94	-85645153	1255367928	805000000	4.94
Antonio Soares Martins	IOB	Albertina Hornay	Female	Manatuto	-8.563463 125.508474 26.3 6.94	-85634630	1255084740	263000000	6.94
Antonio Soares Martins	IOB	Albino da Conceição Paulo	Male	Liquiçá	-8.5629596 125.5737059 -1.5 7.034	-85629596	1255737059	-15000000	7.03
Antonio Soares Martins	IOB	Apolinário de Deus	Male	Ermera	-8.5630276 125.5735108 54.60000228881836 5.566	-85630276	1255735108	546000023	5.57
Antonio Soares Martins	IOB	Domingos Pinto	Male	Viqueque	-8.554944 125.5269139 66.9000015258789 5.0	-85549440	1255269139	669000015	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Elvis Eduardo Pires dos Santos	Male	Dili	-8.5631566 125.5297456 27.3 4.933	-85631566	1255297456	273000000	4.93
Antonio Soares Martins	IOB	Felicidade da Silva	Female	Ainaro	-8.5552211 125.5546017 8.0 5.983	-85552211	1255546017	80000000	5.98
Antonio Soares Martins	IOB	Joaninha Paula Soares	Female	Ermera	-8.5585781 125.5385334 72.5 5.0	-85585781	1255385334	725000000	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Joselina Ribeiro varela	Female	Liquiçá	-8.553746 125.5415972 69.4000015258789 12.293	-85537460	1255415972	694000015	12.29
Antonio Soares Martins	IOB	Luizinho Soares	Male	Liquiçá	-8.5538289 125.5417843 69.5999984741211 51.757	-85538289	1255417843	695999985	51.76
Antonio Soares Martins	IOB	Marsizio da Silva Ximenes de Oliveira	Male	Dili	-8.5529617 125.542852 81.20000457763672 4.933	-85529617	1255428520	812000046	4.93
Antonio Soares Martins	IOB	Natalino da Cunha Ngefak	Male	RAEOA	-8.5643385 125.5368977 85.0999984741211 19.164	-85643385	1255368977	850999985	19.16
Antonio Soares Martins	IOB	Albina de Lourdes Ximenes	Female	Baucau	-8.5550945 125.5699083 53.5 52.732	-85550945	1255699083	535000000	52.73
Antonio Soares Martins	IOB	Anabela de Jesus de Araújo	Female	Manufahi	-8.5639827 125.5379102 0.0 1799.999	-85639827	1255379102	0	1,800.00
Antonio Soares Martins	IOB	Antonio dos Santos L,ec	Male	Ermera	-8.5593749 125.5735765 56.20000076293945 15.908	-85593749	1255735765	562000008	15.91
Antonio Soares Martins	IOB	Deonisia dos Santos Xavier	Female	Liquiçá	-8.5690514 125.5145602 17.2 4.966	-85690514	1255145602	172000000	4.97
Antonio Soares Martins	IOB	Domingas de Fátima da Silva Ximenes	Female	Manatuto	-8.5645817 125.5369424 80.5999984741211 4.98	-85645817	1255369424	805999985	4.98
Antonio Soares Martins	IOB	Favíola da Conceição Soares	Female	Dili	-8.5650399 125.5370586 81.0 23.892	-85650399	1255370586	810000000	23.89
Antonio Soares Martins	IOB	Fidélia Das Dores Tilman	Female	Lautem	-8.5539737 125.5418965 69.5999984741211 5.0	-85539737	1255418965	695999985	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Joaninha Bernadete Salsinha das Neves	Female	Ermera	-8.5531465 125.525059 18.1 4.95	-85531465	1255250590	181000000	4.95
Antonio Soares Martins	IOB	Lígia Soares Freitas	Female	Baucau	-8.5556889 125.5126177 54.400001525878906 4.68	-85556889	1255126177	544000015	4.68
Antonio Soares Martins	IOB	Maria da Silva	Female	Ermera	-8.564435 125.5367583 80.5 4.96	-85644350	1255367583	805000000	4.96
Antonio Soares Martins	IOB	Narciso Araujo	Male	Bobonaro	-8.5572266 125.5079333 -9.4 7.433	-85572266	1255079333	-94000000	7.43
Antonio Soares Martins	IOB	Olivia de Grácia Boavida Sacaio	Female	Dili	-8.5579342 125.541101 70.0 4.94	-85579342	1255411010	700000000	4.94
Antonio Soares Martins	IOB	Sujana Lopes Mendes	Female	Lautem	-8.5556297 125.5390133 69.70000457763672 4.9	-85556297	1255390133	697000046	4.90
Antonio Soares Martins	IOB	Vitalina Maria Flavie de Jesús Guterres	Female	Viqueque	-8.5635895 125.5301373 70.0 5.6	-85635895	1255301373	700000000	5.60
Antonio Soares Martins	IOB	Adozinda Rocha Soares	Female	Ermera	-8.5599581 125.5264619 -132.6 9.306	-85599581	1255264619	-1326000000	9.31
Antonio Soares Martins	IOB	Angélica Gomes dos Santos	Female	Bobonaro	-8.5645803 125.5369112 81.20000457763672 5.466	-85645803	1255369112	812000046	5.47
Antonio Soares Martins	IOB	Angélicus Simon da Costa	Male	Lautem	-8.5539301 125.5676272 55.400001525878906 4.96	-85539301	1255676272	554000015	4.96
Antonio Soares Martins	IOB	Augusto Soares Amaral	Male	Viqueque	-8.5645457 125.5368359 85.30000305175781 4.989	-85645457	1255368359	853000031	4.99
Antonio Soares Martins	IOB	Aurélia Ribeiro Belo	Female	Baucau	-8.5537415 125.5194173 60.80000305175781 4.96	-85537415	1255194173	608000031	4.96
Antonio Soares Martins	IOB	Avila Fátima Clavier Pereira Saldanha	Female	Baucau	-8.5645459 125.5369223 80.5999984741211 5.0	-85645459	1255369223	805999985	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Bernardete Denae Castro Do Carmo	Female	Lautem	-8.5545008 125.5269506 66.9000015258789 96.0	-85545008	1255269506	669000015	96.00
Antonio Soares Martins	IOB	Dulce P. Alves dos Santos	Female	Baucau	-8.5621535 125.5304198 78.0999984741211 8.525	-85621535	1255304198	780999985	8.53
Antonio Soares Martins	IOB	Eduarda da Costa Tilman	Female	Manufahi	-8.5620533 125.527018 71.70000457763672 4.58	-85620533	1255270180	717000046	4.58
Antonio Soares Martins	IOB	Gaudência Joaquina Noronha da Costa	Female	Covalima	-8.5678252 125.5400729 81.70000457763672 4.9	-85678252	1255400729	817000046	4.90
Antonio Soares Martins	IOB	Giovania Madalena Filho Ribeiro	Female	Dili	-8.5505851 125.5707727 53.60000228881836 4.82	-85505851	1255707727	536000023	4.82
Antonio Soares Martins	IOB	Libânia de F.X. Freitas	Female	Baucau	-8.5590221 125.5265163 70.70000457763672 4.977	-85590221	1255265163	707000046	4.98
Antonio Soares Martins	IOB	Carlota Rosália Carvalho de Sousa	Female	RAEOA	-8.5639827 125.5379102 0.0 1799.999	-85639827	1255379102	0	1,800.00
Antonio Soares Martins	IOB	Dirce Lilifania do Amaral dos Santos	Female	Dili	-8.5644767 125.5373474 80.5999984741211 4.9	-85644767	1255373474	805999985	4.90



Antonio Soares Martins	IOB	Elsa da Costa	Female	Manufahi	-8.5541718 125.5470042 64.0999984741211 4.94	-85541718	1255470042	640999985	4.94
Antonio Soares Martins	IOB	Elsinda Pinto	Female	Viqueque	-8.5473656 125.5565371 52.60000228881836 4.8	-85473656	1255565371	526000023	4.80
Antonio Soares Martins	IOB	Eugênia Alda Ximenes	Female	Baucau	-8.5644847 125.5369633 80.5999984741211 5.0	-85644847	1255369633	805999985	5.00
Antonio Soares Martins	IOB	Joãozita Maria Dina dos Santos Purwati	Female	Lautem	-8.5645343 125.5368573 80.5 4.86	-85645343	1255368573	805000000	4.86
Antonio Soares Martins	IOB	Lourença Soares Pereira	Female	Ermera	-8.5552946 125.5476244 65.0 4.98	-85552946	1255476244	650000000	4.98
Antonio Soares Martins	IOB	Maria da Cruz	Female	Viqueque	-8.5655576 125.5100666 26.8 6.88	-85655576	1255100666	268000000	6.88
Antonio Soares Martins	IOB	Melchiana Maria dos Santos de Carvalho	Female	Dili	-8.5457531 125.5463685 54.30000305175781 4.983	-85457531	1255463685	543000031	4.98
Antonio Soares Martins	IOB	Mônica Fátima Ribeiro	Female	Dili	-8.5617636 125.5310383 78.5 4.9	-85617636	1255310383	785000000	4.90
Armindo Leto Fatima	UNTL	Afonso da Costa Correira	Male	Baucau	-8.4603302 126.4287384 525.0 4.7	-84603302	1264287384	525000000	4.70
Armindo Leto Fatima	UNTL	Angelina Fernandes	Female	Manufahi	-8.5637953 125.4986396 59.662 3.9	-85637953	1254986396	596620000	3.90
Armindo Leto Fatima	UNTL	Azovanio Salvador Guterres	Male	Baucau	-8.5529998 125.6598621 88.6475830078125 5.002	-85529998	1256598621	886475830	5.00
Armindo Leto Fatima	UNTL	Cristiano de Fatima Martins	Male	Dili	-8.580285 125.585085 253.1 5.3	-85802850	1255850850	2531000000	5.30
Armindo Leto Fatima	UNTL	Genoveva Monica Ines Soares	Female	Viqueque	-8.5691563 125.5890444 56.60000228881836 4.7	-85691563	1255890444	566000023	4.70
Armindo Leto Fatima	UNTL	JUSTINO DAILARY MARTINS DA COSTA	Male	Lautem	-8.5238129 126.9973768 433.7747205657909 4.866	-85238129	1269973768	4337747206	4.87
Armindo Leto Fatima	UNTL	Liliana Martins Pereira	Female	Dili	-8.5673519 125.5855695 81.1 4.98	-85673519	1255855695	811000000	4.98
Armindo Leto Fatima	UNTL	Longuinhos da Costa Binuc	Male	Manatuto	-8.5594522 125.5938582 64.9000015258789 87.6	-85594522	1255938582	649000015	87.60
Armindo Leto Fatima	UNTL	Manecas Maria de Araujo	Male	Ainaro	-9.0202786 125.6537827 442.401 3.9	-90202786	1256537827	4424010000	3.90
Armindo Leto Fatima	UNTL	Maria Mazarela Lay	Female	Dili	-8.5553828 125.5755696 55.0 5.0	-85553828	1255755696	550000000	5.00
Armindo Leto Fatima	UNTL	Maria Veronica Henriques Carvalho	Female	Dili	-8.5553901 125.5185222 60.0 8.077	-85553901	1255185222	600000000	8.08
Armindo Leto Fatima	UNTL	Melita da Rosa Tilman	Female	Dili	-8.5540527 125.5788095 58.400001525878906 4.795	-85540527	1255788095	584000015	4.80
Armindo Leto Fatima	UNTL	Rita Aquilina Chang Caeiro Alves	Female	Dili	-8.5622468 125.574771 56.70000076293945 4.016	-85622468	1255747710	567000008	4.02
Armindo Leto Fatima	UNTL	Salvador Guterres	Male	Baucau	-8.5475464 125.531639 120.128662109375 13.721	-85475464	1255316390	1201286621	13.72
Armindo Leto Fatima	UNTL	Sara alves araujo	Female	Dili	-8.5626451 125.5803269 61.900001525878906 5.0	-85626451	1255803269	619000015	5.00
Armindo Leto Fatima	UNTL	Sergio Tilman Soares	Male	Manufahi	-8.5613927 125.5652731 0.0 1799.999	-85613927	1255652731	0	1,800.00
Armindo Leto Fatima	UNTL	Sergio Tilman Soares	Male	Manufahi	-8.5622467 125.5640983 55.400000000000006 4.016	-85622467	1255640983	554000000	4.02
Armindo Leto Fatima	UNTL	Sonia dos santos	Female	Lautem	-8.5500408 125.5487246 52.800000000000004 4.6	-85500408	1255487246	528000000	4.60
Armindo Leto Fatima	UNTL	Vito Fernando Araujo da Silva	Male	Dili	-8.5553229 125.5184537 33.2 4.974	-85553229	1255184537	332000000	4.97
Armindo Leto Fatima	UNTL	Adelina Pereira dos Santos	Female	Ermera	-8.5597001 125.5938872 64.9000015258789 4.86	-85597001	1255938872	649000015	4.86
Armindo Leto Fatima	UNTL	Agostinha da Costa	Female	Brisbane	-27.7127225 153.0714096 38.8 4.66	-277127225	1530714096	388000000	4.66
Armindo Leto Fatima	UNTL	Ilda belo	Female	Dili	-8.5626704 125.5805133 61.900001525878906 4.977	-85626704	1255805133	619000015	4.98
Armindo Leto Fatima	UNTL	Iligranda de Lourdes Monteiro Cardoso	Female	Dili	-8.5805167 125.585 257.4 5.6	-85805167	1255850000	257400000	5.60
Armindo Leto Fatima	UNTL	Iligranda de Lourdes Monteiro Cardoso	Female	Dili	-8.5804339 125.5850594 258.4 5.4	-85804339	1255850594	258400000	5.40
Armindo Leto Fatima	UNTL	Imaculada Madeira Alves	Female	Ermera	-8.7533586 125.4136799 991.0086669921875 3.9	-87533586	1254136799	9910086670	3.90
Armindo Leto Fatima	UNTL	Liliana Sousa Ferreira	Female	Dili	-8.5804 125.5850217 278.9 5.6	-85804000	1255850217	278900000	5.60
Armindo Leto Fatima	UNTL	Bernardina Martins	Female	Dili	-8.4620827 126.4783761 239.32318115234375 5.806	-84620827	1264783761	2393231812	5.81
Armindo Leto Fatima	UNTL	Adriana Lemos Soares	Female	Ermera	-8.5495425 125.586893 31.354 15.0	-85495425	1255868930	313540000	15.00
Armindo Leto Fatima	UNTL	Agostinha Caldeira Rodrigues Sarmento	Female	Dili	-8.5594776 125.5110076 48.0 4.62	-85594776	1255110076	480000000	4.62
Armindo Leto Fatima	UNTL	Dircia Jose Maria Sanches	Female	Liquiçá	-8.6147339 125.2073795 88.0 4.9	-86147339	1252073795	880000000	4.90
Armindo Leto Fatima	UNTL	Elsa Natalicia de Jesus Soares	Female	Dili	-8.5737395 125.4615871 0.0 2500.0	-85737395	1254615871	0	2,500.00
Armindo Leto Fatima	UNTL	Elsa Natalicia de Jesus Soares	Female	Dili	-8.5544696 125.5514321 61.30000305175781 13.515	-85544696	1255514321	613000031	13.52
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Abílio Alberto	Male	Bobonaro	-8.5647419 125.5481005 74.0999984741211 48.9	-85647419	1255481005	740999985	48.90



Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Alda Barreto Martins	Female	Bobonaro	-8.5613184 125.5604853 0.0 2000.0	-85613184	1255604853	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Aristides maia	Male	Ermera	-8.5603645 125.531068 0.0 500.0	-85603645	1255310680	0	500.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Domingos da Costa	Male	Aileu	-8.5539131 125.5649312 0.0 1799.999	-85539131	1255649312	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Fátima da cruz de Jesus	Female	Bobonaro	-8.5589273 125.5474883 0.0 1899.999	-85589273	1255474883	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Isabel da costa	Female	Bobonaro	-8.5601558 125.5468041 0.0 1100.0	-85601558	1255468041	0	1,100.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	José orleans	Male	Liquiçá	-8.5586782 125.5553551 0.0 2000.0	-85586782	125553551	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Josefina Babo de Deus	Female	Ermera	-8.5555875 125.5214879 0.0 1899.999	-85555875	1255214879	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Juliana Monteiro Soares	Female	Dili	-8.5598881 125.5676224 60.716 1746.007	-85598881	1255676224	607160000	1,746.01
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Julmira de Jesus Perreira	Male	Covalima	-8.5601584 125.5522769 0.0 1899.999	-85601584	1255522769	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Lourenço da silva nunes	Male	Manufahi	-8.5590801 125.5652731 0.0 1700.0	-85590801	1255652731	0	1,700.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Narciso Gonçalves	Male	Bobonaro	-8.5601917 125.5464621 0.0 699.999	-85601917	1255464621	0	700.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Natalino xavier	Male	Manufahi	-8.5614215 125.5485144 0.0 1799.999	-85614215	1255485144	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Noé de Jesus Fernandes	Male	Dili	-8.5594086 125.5731383 0.0 1000.0	-85594086	1255731383	0	1,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Pedro Soares Moniz	Male	Bobonaro	-8.5539131 125.5649312 0.0 1799.999	-85539131	1255649312	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Timotia Soares da Conceição	Female	Baucau	-8.5539131 125.5649312 0.0 1799.999	-85539131	1255649312	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Amarela Mendonça	Female	Aileu	-8.5613544 125.5601433 0.0 1200.0	-85613544	1255601433	0	1,200.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Bernardo Fernandes Xavier	Male	Dili	-8.5540765 125.5331207 0.0 1899.999	-85540765	1255331207	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Elias Pinto	Male	Viqueque	-8.55926 125.5635632 0.0 2000.0	-85592600	1255635632	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Emiliano da Costa Ximenes	Male	Dili	-8.5594086 125.5731383 0.0 1000.0	-85594086	1255731383	0	1,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Gracias a da Costa	Female	Liquiçá	-8.5617143 125.5567232 0.0 1700.0	-85617143	1255567232	0	1,700.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Izabel de Jesus Barreto	Female	Dili	-8.5548668 125.580727 69.70000457763672 3.9	-85548668	1255807270	697000046	3.90
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	José Borges Torezao	Male	Bobonaro	-8.5539131 125.5649312 0.0 1799.999	-85539131	1255649312	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Jovito Dos Reis	Male	Dili	-8.5574909 125.5666411 0.0 1799.999	-85574909	1255666411	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Juvita M. Pires	Female	Bobonaro	-8.5570984 125.5098535 0.0 2000.0	-85570984	1255098535	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Lídio Monteiro	Male	Viqueque	-8.5560121 125.5724544 0.0 1899.999	-85560121	1255724544	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Maria Zelita Pereira	Female	Bobonaro	-8.5538463 125.5415131 69.70000457763672 3.9	-85538463	1255415131	697000046	3.90
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Natália de Jesus Gonçalves	Female	Dili	-8.5699446 125.5643235 135.095 3.9	-85699446	1255643235	1350950000	3.90
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Nélia Santos Soares	Female	Dili	-8.5691253 125.5632212 0.0 1799.999	-85691253	1255632212	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Nélida Nascimento Esteves	Female	Lautem	-8.5598881 125.5676224 60.716 1648.204	-85598881	1255676224	607160000	1,648.20
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Rosita Maia Pereira	Female	Bobonaro	-8.5698594 125.5643691 63.400001525878906 2396.142	-85698594	1255643691	634000015	2,396.14
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Sônia Moniz Amaral	Female	Covalima	-8.5530568 125.5208036 0.0 2000.0	-85530568	1255208036	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Vidal Borges	Male	Manufahi	-8.5651455 125.5515928 0.0 100.0	-85651455	1255515928	0	100.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Virgínia da Costa	Female	Bobonaro	-8.5547969 125.5290152 0.0 1899.999	-85547969	1255290152	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Agostinha do Carmo	Female	Manatuto	-8.5607448 125.5714285 60.716 1799.999	-85607448	1255714285	607160000	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Agus de Araújo	Male	Bobonaro	-8.5627639 125.5604853 632.915 600.0	-85627639	1255604853	6329150000	600.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Agustina Pereira Veigas	Female	Bobonaro	-8.55926 125.5635632 0.0 2099.999	-85592600	1255635632	0	2,100.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Ana Rosa	Female	Dili	-8.5598881 125.5676224 60.716 854.982	-85598881	1255676224	607160000	854.98
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Antonio Cipriano Freitas	Male	Baucau	-8.554712 125.5738222 0.0 1899.999	-85547120	1255738222	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Cristina Tilman	Female	Dili	-8.5570039 125.5327786 0.0 1799.999	-85570039	1255327786	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Domingos Loi da Costa	Male	Viqueque	-8.5605141 125.5406469 0.0 1899.999	-85605141	1255406469	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Estela Soares de Fátima	Female	Ermera	-8.5689764 125.5498831 632.915 373.214	-85689764	1255498831	6329150000	373.21
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Jerónimo da silva	Male	Dili	-8.5617503 125.5563812 0.0 1700.0	-85617503	1255563812	0	1,700.00



Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	José Antonio dos Reis	Male	Dili	-8.5527779 125.537226 0.0 2000.0	-85527779	1255372260	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Júlio verdial de Araujo	Male	Ainaro	-8.5581706 125.5519348 0.0 600.0	-85581706	1255519348	0	600.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Júlio Ximenes Fernandes	Male	Baucau	-8.5594086 125.5731383 0.0 1000.0	-85594086	1255731383	0	1,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Manuella correia	Female	Ainaro	-8.5540765 125.5331207 0.0 1899.999	-85540765	1255331207	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Marcelina da Costa Soares	Female	Dili	-8.5552193 125.5772415 0.0 899.999	-85552193	1255772415	0	900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Márcia Do Carmo	Female	Dili	-8.5598881 125.5676224 60.716 955.954	-85598881	1255676224	607160000	955.95
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Maria Jamorina Mota Simoens	Female	Dili	-8.5543882 125.5768996 0.0 1799.999	-85543882	1255768996	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Mariana Batista Guterres	Female	Baucau	-8.5598881 125.5676224 60.716 1540.527	-85598881	1255676224	607160000	1,540.53
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Mariana kota dos santos	Female	Dili	-8.5564014 125.5550131 0.0 1399.999	-85564014	1255550131	0	1,400.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Oktavianus Barros N. Amaral	Male	Covalima	-8.5607448 125.5714285 0.0 1799.999	-85607448	1255714285	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Rodolfo da Silva	Male	Aileu	-8.5512148 125.522695 0.0 2200.0	-85512148	1255226950	0	2,200.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Aida Madalena dos Santos	Female	Liquiçá	-8.554712 125.5738222 0.0 1899.999	-85547120	1255738222	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Alvertinho da Costa	Male	Lautem	-8.5641921 125.5623663 0.0 2000.0	-85641921	1255623663	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Azilda Dias	Female	Lautem	-8.5540765 125.5331207 0.0 1899.999	-85540765	1255331207	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Custódio Freitas Vidigal	Male	Liquiçá	-8.5539131 125.5649312 0.0 1799.999	-85539131	1255649312	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Damião Araújo Sarmento	Male	Ermera	-8.563125 125.5598013 0.0 300.0	-85631250	1255598013	0	300.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Eufracia Castro	Female	Dili	-8.5542084 125.5786092 0.0 800.0	-85542084	1255786092	0	800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Eufrásio de Jesus Gomes	Male	Atauro	-8.5595069 125.5502247 0.0 500.0	-85595069	1255502247	0	500.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Eulanda Talia José Nunes	Female	Lautem	-8.5542084 125.5786092 0.0 800.0	-85542084	1255786092	0	800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	João Paulo B. Nheu	Male	Dili	-8.5527779 125.537226 0.0 2000.0	-85527779	1255372260	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Laurensia Bisnis	Female	Bobonaro	-8.554003 125.531068 0.0 1500.0	-85540030	1255310680	0	1,500.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Lindalva Maria S. Guterres	Female	Dili	-8.5607448 125.5714285 0.0 1799.999	-85607448	1255714285	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Mareus de Jesus	Male	Ermera	-8.5607019 125.5553551 632.915 300.0	-85607019	1255553551	6329150000	300.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Matilda Alves	Female	Bobonaro	-8.5539131 125.5649312 0.0 1799.999	-85539131	1255649312	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Matilde Soares	Female	Bobonaro	-8.5564499 125.5132756 0.0 2000.0	-85564499	1255132756	0	2,000.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Olga dos Santos	Female	Ermera	-8.5521174 125.5214879 0.0 1200.0	-85521174	1255214879	0	1,200.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Pedro Soares	Male	Ermera	-8.5695823 125.5501145 660.94 15.0	-85695823	1255501145	6609400000	15.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Teresinha Soares	Female	Manatuto	-8.5538968 125.5348313 0.0 800.0	-85538968	1255348313	0	800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Zacarias Xavier colo	Male	RAEOA	-8.5689764 125.5498831 632.915 499.963	-85689764	1255498831	6329150000	499.96
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Adélia de Araújo Pereira	Female	Ainaro	-8.5526678 125.5527316 67.918 4.468	-85526678	1255527316	679180000	4.47
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Ana Paula de Araujo	Female	Ainaro	-8.5620394 125.5563812 0.0 1899.999	-85620394	1255563812	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Aquino lopes	Male	Covalima	-8.5542196 125.5415696 70.886 3.9	-85542196	1255415696	708860000	3.90
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Catarina soares	Female	Manatuto	-8.5585739 125.5645892 0.0 899.999	-85585739	1255645892	0	900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Celeste Fátima de Araújo	Female	Dili	-8.5506199 125.5550131 0.0 2200.0	-85506199	1255550131	0	2,200.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Cesaltina Lina Fernandes Xavier	Female	Baucau	-8.553985 125.5642472 0.0 2099.999	-85539850	1255642472	0	2,100.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Evalisa de Deus Maia	Female	Ermera	-8.5540706 125.5416559 97.043 3.9	-85540706	1255416559	970430000	3.90
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Excelsa Maria José Maia	Female	Dili	-8.5506199 125.5550131 0.0 2200.0	-85506199	1255550131	0	2,200.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Felisberto da Costa pinto	Male	Viqueque	-8.5607448 125.5714285 0.0 1799.999	-85607448	1255714285	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Filhomena dos Santos	Female	Ermera	-8.544142 125.6028821 0.0 2599.999	-85441420	1256028821	0	2,600.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	José Ângelo Gosmao	Male	Dili	-8.5541036 125.5415384 76.855 3.9	-85541036	1255415384	768550000	3.90
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Lídia Bianco	Female	Ermera	-8.5600266 125.5095113 0.0 1600.0	-85600266	1255095113	0	1,600.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Lorenca David Lopez	Female	Dili	-8.5542084 125.5786092 0.0 800.0	-85542084	1255786092	0	800.00



Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Martinho de Orleans	Male	Dili	-8.5521758 125.5196662 0.0 1899.999	-85521758	1255196662	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Moisés Matos Guterres	Male	Baucau	-8.5548212 125.5755319 0.0 1899.999	-85548212	1255755319	0	1,900.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Moisés tome	Male	Atauro	-8.5533029 125.5734802 0.0 1799.999	-85533029	1255734802	0	1,800.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Novilita Maria de Jesus Borges	Female	Bobonaro	-8.5575603 125.5604853 0.0 1299.999	-85575603	1255604853	0	1,300.00
Joaninho Xavier Hei	UNPAZ	Thomas da coasta	Male	Ermera	-8.5526681 125.5527322 67.927 3.9	-85526681	1255527322	679270000	3.90
João Bosco Belo	DIT	Adelaide de Jesus da silva	Female	Dili	-8.5548919 125.5747293 53.30000305175781 4.367	-85548919	1255747293	533000031	4.37
João Bosco Belo	DIT	Bersilda C. Goncalves	Female	Dili	-8.5488801 125.5677233 53.20000076293945 4.556	-85488801	1255677233	532000008	4.56
João Bosco Belo	DIT	Joaninha Ermina Carla godinho	Female	Dili	-8.558245 125.5409333 70.0999984741211 3.964	-85582450	1255409333	700999985	3.96
João Bosco Belo	DIT	Jovelinho J.F. B. De Sousa Saldanha	Male	Dili	-8.5501329 125.5850846 54.400001525878906 4.384	-85501329	1255850846	544000015	4.38
João Bosco Belo	DIT	Manuel antonio dos reis	Male	Dili	-8.5508706 125.5403342 71.7667236328125 4.336	-85508706	1255403342	717667236	4.34
João Bosco Belo	DIT	Matias Fatima de Araujo	Male	Dili	-8.5484507 125.5685112 52.20000076293945 4.107	-85484507	1255685112	522000008	4.11
João Bosco Belo	DIT	Palmira da Costa	Female	Dili	-8.5669231 125.5441899 79.30000305175781 4.876	-85669231	1255441899	793000031	4.88
João Bosco Belo	DIT	Ricardo Korea Mendonca	Male	Dili	-8.5590848 125.5796243 56.20000076293945 4.524	-85590848	1255796243	562000008	4.52
João Bosco Belo	DIT	Deotozo Alcino P. Reis Carvalho	Male	Dili	-8.5606744 125.5623463 60.5 4.875	-85606744	1255623463	605000000	4.88
João Bosco Belo	DIT	Joel Fransisco Pereira Mota	Male	Dili	-8.5550934 125.5536789 72.86358642578125 4.056	-85550934	1255536789	728635864	4.06
João Bosco Belo	DIT	Lidia Bela Lobo Martins da Cruz	Female	Dili	-8.5535355 125.577807 47.458984375 4.831	-85535355	1255778070	474589844	4.83
João Bosco Belo	DIT	Lucia Maria de fatima	Female	Dili	-8.5591081 125.5531601 61.80000305175781 4.412	-85591081	1255531601	618000031	4.41
João Bosco Belo	DIT	Manuela Aprilia de Oliveira Lay	Female	Dili	-8.5482192 125.5923591 63.974609375 4.3	-85482192	1255923591	639746094	4.30
João Bosco Belo	DIT	Remigia Clara da Silva Siqueira	Female	Dili	-8.5541054 125.5475747 64.0999984741211 4.955	-85541054	1255475747	640999985	4.96
João Bosco Belo	DIT	Rosa B. I. C. Martins	Female	Dili	-8.5685413 125.490684 54.20000076293945 3.937	-85685413	1254906840	542000008	3.94
João Bosco Belo	DIT	Vavi R. A. F. C. Alves Calsona	Male	Dili	-8.5550784 125.5537044 58.57049560546875 4.675	-85550784	1255537044	585704956	4.68
João Bosco Belo	DIT	Venisia Maria Barreto Fernandes	Female	Dili	-8.5541893 125.5752253 53.400001525878906 4.661	-85541893	1255752253	534000015	4.66
João Bosco Belo	DIT	Wilson B. X. Menezes	Male	Dili	-8.5546657 125.5673008 53.5 4.022	-85546657	1255673008	535000000	4.02
João Bosco Belo	DIT	Zelia Barreto Martins	Female	Dili	-8.565051 125.5574773 63.90948486328125 3.79	-85650510	1255574773	639094849	3.79
João Bosco Belo	DIT	Cesaltina Pires	Female	Dili	-8.5574409 125.5687625 54.70000076293945 4.893	-85574409	1255687625	547000008	4.89
João Bosco Belo	DIT	Crichelda O. T. G. Mendes	Female	Dili	-8.5545158 125.576642 55.80000305175781 4.832	-85545158	1255766420	558000031	4.83
João Bosco Belo	DIT	Dario Yustinus E. Soares	Male	Dili	-8.5614163 125.5721779 55.0 4.667	-85614163	1255721779	550000000	4.67
João Bosco Belo	DIT	Denix F. Tavares	Male	Dili	-8.5614483 125.5721963 64.69999694824219 4.063	-85614483	1255721963	646999969	4.06
João Bosco Belo	DIT	Duarte Soares	Male	Dili	-8.5669668 125.544116 81.5 4.671	-85669668	1255441160	815000000	4.67
João Bosco Belo	DIT	Honorina Sarmento	Female	Dili	-8.5532222 125.5782475 54.0 3.978	-85532222	1255782475	540000000	3.98
João Bosco Belo	DIT	Inocencio da Cruz Freitas	Male	Viqueque	-8.5486078 125.5867264 56.0 4.053	-85486078	1255867264	560000000	4.05
João Bosco Belo	DIT	Julia Ximenes Pereira	Female	Dili	-8.5560722 125.5688175 55.10000228881836 4.987	-85560722	1255688175	551000023	4.99
João Bosco Belo	DIT	Laura kali O. Da Costa	Female	Dili	-8.5539003 125.5663728 54.60000228881836 4.828	-85539003	1255663728	546000023	4.83
João Bosco Belo	DIT	Nelcia da Silva rodrigues	Female	Dili	-8.5536025 125.542045 65.80000305175781 4.806	-85536025	1255420450	658000031	4.81
João Bosco Belo	DIT	Richard Darwin ly	Male	Dili	-8.5518562 125.5718183 54.60000228881836 4.888	-85518562	1255718183	546000023	4.89
João Bosco Belo	DIT	Zejuinha Fatima Dora do Carmo Araujo	Female	Dili	-8.5545439 125.5766703 55.60000228881836 4.383	-85545439	1255766703	556000023	4.38
João Bosco Belo	DIT	Abela Berta Benita	Female	Dili	-8.553895 125.5663692 54.60000228881836 4.275	-85538950	1255663692	546000023	4.28
João Bosco Belo	DIT	Angenito Canisio Pinto de sousa	Male	Dili	-8.5605597 125.5713684 54.70000076293945 4.294	-85605597	1255713684	547000008	4.29
João Bosco Belo	DIT	Arlindo dos Santos Oliveira marques	Male	Dili	-8.548815 125.5851405 57.82086181640625 4.969	-85488150	1255851405	578208618	4.97
João Bosco Belo	DIT	Clemencia S. A. Fernandes	Female	Dili	-8.5614221 125.5721624 58.32208251953125 4.213	-85614221	1255721624	583220825	4.21
João Bosco Belo	DIT	Demitriana Mendes	Female	Dili	-8.5543938 125.5418216 74.0 4.955	-85543938	1255418216	740000000	4.96
João Bosco Belo	DIT	Leticia Terezina da costa de sena	Female	Dili	-8.5544952 125.5766365 55.60000228881836 4.968	-85544952	1255766365	556000023	4.97



João Bosco Belo	DIT	Lucia Graciela Lay	Female	Dili	-8.5549432 125.5746662 53.30000305175781 4.664	-85549432	1255746662	533000031	4.66
João Bosco Belo	DIT	Luzenia Jose O. B. da C. dos Santos	Female	Dili	-8.5549305 125.5746463 53.5 4.557	-85549305	1255746463	535000000	4.56
João Bosco Belo	DIT	Rosmenia de Araujo martins	Female	Dili	-8.5539033 125.5664005 54.60000228881836 4.81	-85539033	1255664005	546000023	4.81
João Bosco Belo	DIT	Zelia do Rosario B. Freitas	Female	Dili	-8.5545292 125.5745483 56.70000076293945 3.805	-85545292	1255745483	567000008	3.81
João Bosco Belo	DIT	Antoniette Rivani Chang	Female	Dili	-8.5533613 125.578209 58.0 4.516	-85533613	1255782090	580000000	4.52
João Bosco Belo	DIT	Bendita Ximenes Guterres	Female	Dili	-8.5562041 125.5686773 54.30000305175781 4.081	-85562041	1255686773	543000031	4.08
João Bosco Belo	DIT	Eliza Lopes Gouveia	Female	Dili	-8.566959 125.5439947 85.4000015258789 4.945	-85669590	1255439947	854000015	4.95
João Bosco Belo	DIT	Joaninha Goncalves dos Santos	Female	Dili	-8.5462869 125.5533176 54.10000228881836 4.029	-85462869	1255533176	541000023	4.03
João Bosco Belo	DIT	Ligio garri Abrantes da Cruz	Male	Dili	-8.5541279 125.5664335 46.400001525878906 5.0	-85541279	1255664335	464000015	5.00
João Bosco Belo	DIT	Lilita Dias Soares	Female	Dili	-8.5533626 125.5782017 57.900001525878906 4.45	-85533626	1255782017	579000015	4.45
João Bosco Belo	DIT	Lorena da Costa Sarmento	Female	Dili	-8.5533276 125.5782345 54.10000228881836 4.975	-85533276	1255782345	541000023	4.98
João Bosco Belo	DIT	Maria de Fatima peloi	Female	Dili	-8.5544491 125.5417919 74.0 4.119	-85544491	1255417919	740000000	4.12
João Bosco Belo	DIT	Quirino dos Santos pereira	Male	Dili	-8.5486007 125.5866977 54.30000305175781 4.419	-85486007	1255866977	543000031	4.42



