



Secretaria de Estado da
Formação Profissional e Emprego
(SEFOPE)



Plano de Acção Nacional para o Emprego dos Jovens (NYEAP) Timor - Leste 2009



Secretaria de Estado da
Formação Profissional e Emprego
(SEFOPE)

Plano de Acção Nacional para o Emprego dos Jovens (NYEAP) Timor - Leste 2009

Índice

Antecedentes e contexto	1-3
A abordagem do problema	4
1.0 O Dilema da criação de emprego - a necessidade de uma nova abordagem da política macro-económica e do emprego	4-10
Recomendação / acção de apoio à Criação de Emprego	5-10
2.0 Questões relativas à empregabilidade e distorções da oferta – a necessidade de melhorar as sinergias entre a procura e a oferta de competências por parte dos jovens	11-12
Recomendação / acção de promoção da Empregabilidade	13-17
3.0 Fomentar o espírito de iniciativa e o empreendedorismo	18-19
Recomendação / acção de promoção do Empreendedorismo	19-21
4.0 Igualdade de oportunidades para as mulheres jovens	22-23
Recomendação / acção de promoção da Igualdade de Oportunidades	23-24
Organigrama: Recomendações / acções	25
Matriz de Políticas	26-31
Bibliografia	32



Antecedentes e contexto:

Relativamente às estatísticas nacionais¹, os dados demográficos da população de Timor-Leste traduzem-se numa pirâmide etária que apresenta um perfil não só expansivo² (quase 48% da população tem idade inferior a 17 anos, uma taxa de crescimento populacional de 5,8% e uma taxa de fertilidade estimada em 7,8 nascimentos por mulher), mas também característica de um rápido crescimento da população jovem (“youth bulge”³), em que a coorte com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos representa quase 30% da população total.

Estes indicadores revelam que o principal activo de Timor-Leste é a sua população jovem, pelo que responder aos desafios do emprego das/dos jovens em Timor-Leste constitui uma oportunidade sem precedentes para promover o crescimento económico e reduzir a pobreza no país. A lógica é por si mesma evidente; uma vez que os jovens são o principal activo da nação, criar as condições para serem mais produtivos e terem acesso a um trabalho digno é a melhor forma de reduzir a pobreza.

Por ter um efeito de redução da pobreza, o emprego dos jovens pode também contribuir para promover outros objectivos de desenvolvimento. Por exemplo, a utilização do potencial de “capital humano” dos jovens timorenses em actividades produtivas e a colocação do emprego dos jovens no centro da política de desenvolvimento podem trazer importantes benefícios à economia, ao permitir aproveitar as competências e os conhecimentos especializados dos jovens timorenses. Por outro lado, garantir o acesso a um emprego digno a mais jovens timorenses pode contribuir para dinamizar o desenvolvimento económico, ao permitir-lhes gastar mais enquanto consumidores e investir mais como poupadores, transformando-os assim em agentes económicos activos, que participam no processo de desenvolvimento.

Garantir o acesso dos jovens timorenses a um emprego digno e produtivo também traz importantes vantagens sociais que se traduzem no bem-estar dos cidadãos, principalmente ao contribuir para evitar que os jovens se envolvam em actividades violentas. O Relatório da OIT sobre as Tendências Mundiais do Emprego dos Jovens, de 2006, refere que “a incapacidade de encontrar emprego gera uma sensação de vulnerabilidade e inutilidade nos jovens”, o que pode ter um impacto directo no potencial para a violência e crime, colocando em risco a estabilidade social.

Por conseguinte, os jovens timorenses devem ser encarados simultaneamente como um recurso e uma oportunidade para promover o

¹ Fonte: Censos de Timor-Leste 2004.

² Pirâmide etária expansiva – uma pirâmide que apresenta uma base larga, indicando uma elevada percentagem de crianças, um rápido crescimento populacional e uma baixa percentagem de idosos, que Gary Fuller designou por “youth bulge” (1995).

³ “Youth Bulge”: quando a coorte com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos é significativamente grande quando comparado com a população total.



desenvolvimento sustentável. Contudo, segundo o Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste (*Youth Employment Study* (YES), de 2007, existem aspectos multidimensionais e multisectoriais que devem ser considerados na análise da questão do emprego dos jovens em Timor-Leste. Nomeadamente, o estudo refere que as questões da “Empregabilidade”, relacionadas com o desajustamento entre as competências “adquiridas” e as que são “necessárias”, constituem uma importante *distorção do lado da oferta* que dificulta a transição dos jovens timorenses da escola para o trabalho. Neste estudo, verificou-se que existe uma fraca articulação entre o sistema de ensino e formação e o sector empresarial/comercial, o que resulta geralmente em currículos e materiais de formação desajustados relativamente às necessidades e exigências dos diferentes sectores.

O estudo identificou ainda problemas que se prendem com jovens que entram no mercado de trabalho despreparados e, por vezes, sem atingirem a idade mínima legal de admissão, em grande parte devido aos insuficientes mecanismos de informação sobre o mercado de trabalho. Identificou ainda o papel ineficaz e limitado das entidades mediadoras do mercado de trabalho formal (instituições de ensino e formação, serviço público de emprego) bem como a sua incapacidade de prestar serviços de aconselhamento e orientação profissional adequados. Esta situação, associada ao facto de os jovens confiarem amplamente em fontes de informação informais sobre eventuais oportunidades de emprego, cria neles falsas expectativas e aspirações irrealistas relativamente ao “mundo do trabalho”, tornando-os assim vulneráveis ao desemprego recorrente e a longos períodos no desemprego.

Quanto ao *lado da procura*, o estudo sobre o emprego dos jovens explica que a tendência de crescimento volátil e lento dos sectores não petrolíferos e não agrícolas tem tido um impacto negativo considerável no potencial de criação de emprego da economia, tendo resultado numa incapacidade do sector formal para absorver os estimados 17.000 jovens que entram no mercado de trabalho todos os anos. Por conseguinte, enquanto o sector formal se manteve incipiente, as actividades informais proliferaram, sendo as oportunidades de emprego no sector informal caracterizadas por uma baixa produtividade, pouca ou nenhuma segurança no emprego, más condições de trabalho e salários baixos. É também na economia informal que o trabalho infantil é generalizado, uma vez que a falta de regulamentação contribui para que os empregadores ignorem a idade mínima legal de admissão.

O estudo defende ainda que, na maioria dos países em desenvolvimento, as micro e as pequenas empresas são a espinha dorsal da economia, nomeadamente na respectiva fase inicial de desenvolvimento. Porém, prevalecem no país muitos obstáculos ao empreendedorismo e ao auto-emprego como uma carreira profissional alternativa de futuro para os jovens. Entre os principais obstáculos contam-se a ausência de regulamentação, a inexistência de direitos de propriedade e o sistema de registo de empresas ainda relativamente complexo. Outros obstáculos importantes residem na dificuldade de acesso dos jovens a linhas de crédito formais devido a constrangimentos inerentes à sua idade, à impossibilidade de prestarem



garantias para poderem beneficiar de sistemas de crédito convencionais, e também a constrangimentos associados ao género, uma vez que o micro-crédito geralmente se destina apenas às mulheres. Como consequência directa do anteriormente referido, a maioria das actividades empresariais continua a restringir-se a bens e serviços de baixo valor acrescentado, sem potencial de crescimento, quer em dimensão, quer em diversificação, permanecendo, assim, indefinidamente no sector informal.

Considerando a natureza complexa do problema do desemprego jovem em Timor-Leste, não há dúvida de que a sua resolução depende do empenho, participação e coordenação das várias partes interessadas. É fundamental que os ministérios governamentais, as organizações patronais e sindicais, as associações e organizações juvenis e outras organizações da sociedade civil estabeleçam diálogo, formem parcerias que promovam a cooperação, se apoiem mutuamente e partilhem recursos, conhecimentos e competências. Visando reiterar e traduzir em medidas práticas o empenho político do Governo timorense em promover o trabalho digno e produtivo para os jovens, a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego (SEFPE), em estreita colaboração com os membros da Comissão de Coordenação Nacional do Emprego dos Jovens, elaborou o Plano de Acção Nacional para o Emprego dos Jovens (YEAP) 2007. Este plano visa fornecer à referida Comissão um conjunto coerente de estratégias e políticas para combater o problema do desemprego jovem em Timor-Leste. A elaboração do plano contou com o apoio técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e de outras agências.



A abordagem do problema:

O problema do desemprego jovem em Timor-Leste, por um lado, está estreitamente associado a questões “gerais”, que não se prendem com a idade, mas com a situação da economia e o funcionamento do mercado de trabalho, e, por outro, tem dimensões específicas e problemáticas. O Plano de Acção Nacional para o Emprego dos Jovens (YEAP) de Timor-Leste reconhece os problemas de desemprego “gerais” e “específicos” que as/os jovens enfrentam em Timor-Leste e apresenta recomendações práticas e realistas para a sua resolução. Como ponto de partida, as recomendações políticas e estratégias do Plano apoiam-se em quatro pilares: i) Criação de Emprego, ii) Empregabilidade, iii) Empreendedorismo e iv) Igualdade de Oportunidades. Importa salientar que, embora sejam específicos, estes temas estão inter-relacionados, pelo que as recomendações políticas referentes a um dos temas podem influenciar positivamente ou complementar as soluções relativas aos outros temas – uma relação que será esclarecida no Plano.

1.0 O dilema da criação de emprego - a necessidade de uma nova abordagem da política macro-económica e do emprego:

Timor-Leste tem uma população jovem [coorte de idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos] que representa quase 30% da população total⁴. Estima-se entre 15.000 a 20.000 o número de jovens que entra anualmente no mercado de trabalho. Representando uma parte da população activa total (que atingia 314.000 em 2004), estes dados indicam que o mercado de trabalho está a crescer a uma taxa de 4 a 5% ao ano. Infelizmente, a economia tem-se caracterizado por um PIB baixo e volátil desde a independência, revelando-se incapaz de absorver os jovens que a cada ano entram no mercado de trabalho e de reduzir o desemprego jovem, resultando numa taxa de desemprego galopante entre esta população, estimada em 43% nas zonas urbanas e em mais de 20% nas áreas rurais⁵.

Contudo, a evolução do desemprego jovem não reflecte inteiramente os efeitos negativos do baixo e volátil crescimento económico. Devido à inexistência de protecção no desemprego e de um mecanismo de protecção social, a maioria dos jovens em Timor-Leste não se pode dar ao luxo de ficar desempregada; de facto não tem outra opção senão trabalhar na economia informal, muitas vezes em actividades de subsistência, com salários precários, para garantir o seu sustento e o das suas famílias. Muitos jovens até começam a trabalhar na economia informal antes de atingirem a idade

⁴ Fonte: Censos de Timor-Leste 2004.

⁵ <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/EASTASIAPACIFICEXT/TIMORLESTEEXTN/0,contentMDK:20174826~pagePK:141137~piPK:217854~theSitePK:294022,00.html>



mínima legal e antes de estarem psicológica e fisicamente preparados para tal, dando origem ao problema do trabalho infantil.

Por conseguinte, na abordagem do problema do desemprego jovem em Timor-Leste, designadamente a dimensão da procura, as intervenções políticas devem colocar a qualidade e a quantidade de emprego no centro da política de desenvolvimento económico. Neste sentido, as estratégias de incentivo ao crescimento económico devem ter um papel fundamental no reforço da qualidade e quantidade das oportunidades de emprego.

Por conseguinte, um pacote de medidas que vise promover o emprego jovem deve ter um carácter sectorial. Os programas de investimento sectoriais (PIS) que visam desenvolver os diferentes sectores da economia devem ter em consideração a dimensão do emprego. O Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste⁶, baseando-se nos dados censitários⁷, apresenta as percentagens da população jovem empregada nos diferentes sectores e subsectores de actividade económica. O estudo refere que 77% dos jovens empregados trabalham no sector agrícola. Outros sectores dignos de destaque, que representam mais de 1% do total da população jovem empregada, incluem: comércio grossista e retalhista com 3,8%, agências das Nações Unidas/Diplomáticas com 3,68%, serviço doméstico com 3,59% e transporte e armazenagem com 1,43% do total dos jovens empregados. Enquanto sectores como o da transformação e construção apenas absorvem apenas 0,51% e 0,50% respectivamente do total da população jovem empregada. A agricultura e o serviço doméstico são também sectores onde o trabalho infantil é generalizado (vide resultados da Avaliação Rápida do Trabalho Infantil em Timor-Leste, 2007, realizada no âmbito do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), da OIT).

Particularmente preocupante é a pequena percentagem de jovens empregados em sectores maioritariamente empregadores de trabalhadores não manuais (em comparação com a percentagem total de jovens empregados em todos os sectores): actividades financeiras com 0,09%, actividades de comunicação com 0,14%, actividades imobiliárias com 0,25%, actividades de saúde e apoio social com 0,26%, educação com 0,44%, administração pública com 0,58% (para dados mais pormenorizados, vide coluna 5 do Quadro 3.3d do Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste, 2007).

Este cenário exige “medidas específicas de desenvolvimento sectorial e de criação de emprego”, destinadas a promover o desenvolvimento não só em sectores (ou grupos de sectores) com elevada densidade de trabalhadores jovens, mas também em sectores que têm potencial para uma elevada elasticidade do emprego e nos quais o crescimento pode ser favorável ao emprego.

⁶ Quadro 3.3d, Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste (YES), 2007.

⁷ Fonte: Censos de 2004, Direcção Nacional de Estatística, Timor-Leste.

Recomendação / acção 1.1:
Programas de Obras Públicas de mão-de-obra intensiva, visando promover a criação de emprego jovem.

No futuro imediato e a curto prazo, as políticas e programas de emprego deveriam tirar partido das *obras públicas de mão-de-obra intensiva* enquanto rede de segurança para os jovens desempregados. Estes programas deveriam ter por objectivo utilizar esta mão-de-obra jovem excedentária na melhoria das infra-estruturas, sistemas de irrigação, florestação, saneamento urbano, escola e centros de saúde. Esta medida teria como efeito directo a criação de postos de trabalho para os jovens desempregados, além de contribuir para aumentar a sua produtividade. Embora a criação directa de emprego através deste tipo de programas possa ter uma natureza provisória, esta é uma forma de proporcionar emprego e rendimento a milhares de jovens, contribuindo assim para a redução da pobreza, ainda que temporariamente. Deveria promover-se a sensibilização das mulheres jovens para estas oportunidades, garantir-se a não discriminação das mulheres no acesso a estes postos de trabalho e extrair-se ensinamentos de programas de obras públicas de mão-de-obra intensiva implementados noutros países. Poderá, eventualmente, ser necessário estabelecer quotas de participação das mulheres e ministrar formação em género para assegurar a igualdade de género.

Os referidos programas também terão, a médio prazo, efeitos indirectos na criação de emprego para os jovens, nas suas comunidades locais. Por exemplo, a comunidade local beneficiaria da criação de activos produtivos como estradas, redes de irrigação e centros comunitários, que podem ter um impacto positivo na procura e na criação de emprego a nível local, uma vez que a manutenção das obras públicas e outros serviços conexos podem contribuir para criar mais postos de trabalho permanentes. Os programas de obras públicas têm ainda potencial para estimular a procura local através do “efeito sobre o rendimento” dos salários. No caso específico dos jovens, se forem combinados com medidas para melhorar a empregabilidade (vide Secção 2.0), estes programas poderiam contribuir para criar postos de trabalho para jovens à procura do primeiro emprego, que, se tivessem a oportunidade de participar em programas subsequentes, poderiam aumentar a sua experiência profissional. O emprego nas obras públicas pode ainda contribuir para a aquisição ou aperfeiçoamento de competências e para colmatar lacunas na educação, através da formação especializada ou no posto de trabalho.

De forma a garantir a orientação destes programas para a criação de emprego jovem, pode estabelecer-se como requisito obrigatório o recrutamento através de um centro de orientação profissional para jovens. Esta medida contribuiria para criar e promover um mecanismo formal de procura de emprego, que serviria também como uma fonte formal de



informação sobre o mercado de trabalho e potenciais oportunidades de emprego para os jovens. Por outro lado, deveria considerar-se a possibilidade de criar um Fundo de Promoção do Emprego Jovem para comparticipar esses programas. Este seria um mecanismo mais fácil e eficiente, que o Governo poderia utilizar para atingir a população alvo: os jovens timorenses.

Para garantir o sucesso dos programas de obras públicas, quer a nível da implementação quer a nível dos beneficiários, é fundamental que os mesmos sejam elaborados com a colaboração e o apoio das várias partes interessadas, nomeadamente com a participação activa das entidades governamentais, designadamente a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, o Ministério das Obras Públicas, o Ministério da Agricultura, o Ministério da Silvicultura e Pescas e o Ministério do Planeamento e Finanças.

Recomendação/acção 1.2:

Atribuição de subsídios/salários de formação destinados a incentivar a contratação e formação de jovens.

Outro mecanismo que pode ser adoptado, a curto prazo, para criar oportunidades de emprego para os jovens é um regime de subsídios ao emprego (salários de formação). Ao abrigo deste regime, as entidades que empregassem jovens receberiam subsídios salariais. Estes subsídios podem ser entendidos como uma resposta a um funcionamento deficiente do mercado de trabalho, ao contrariar o lento crescimento da procura de mão-de-obra e outros obstáculos à inserção dos jovens no mundo do trabalho, como deficiências de formação em geral, falta de competências técnicas e falta de experiência profissional – factores que, muitas vezes, desencorajam as entidades empregadoras de recrutar jovens.

Este funcionamento deficiente do mercado de trabalho relativamente aos jovens é confirmado nas respostas dos empregadores ao inquérito do Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste (YES). Por exemplo, quando se pediu aos empregadores para, com base na sua experiência, darem a sua opinião sobre a preparação dos jovens candidatos ao emprego oferecido, cerca de 60% respondeu que considerava os candidatos mal preparados em termos de “competências técnicas ou profissionais necessárias para realizar o trabalho”. 80% considerou que os candidatos tinham um baixo nível de “conhecimentos gerais” e 60% qualificou de fraca a “preparação geral dos jovens”. Quando se pediu aos empregadores/dirigentes para assinalarem as principais desvantagens da contratação de jovens, 25% foi da opinião que os jovens não possuíam o nível de competências adequado, enquanto 15% considerou que eram demasiado jovens/tinham pouca experiência profissional.

Os jovens que abandonam precocemente a escola podem constituir um custo para os empregadores e um obstáculo ao aumento da produtividade. Neste



sentido, os regimes de subsídios salariais, que prevêem a atribuição de subsídios às entidades empregadoras que contratem jovens, destinam-se a compartilhar nos custos com a formação destes jovens, por exemplo, a formação especializada ou no posto de trabalho. Por conseguinte, estes subsídios salariais podem ser um estímulo à inserção dos jovens à procura do primeiro emprego no mercado de trabalho. Acresce ainda que estes regimes contribuiriam também para os jovens desenvolverem “competências transversais” (como as atitudes adequadas a ter e a deontologia para serem bem sucedidos no trabalho), aumentarem o seu nível de qualificação e proficiência, e melhorarem as suas “competências gerais e específicas” necessárias ao exercício das profissões e posteriormente aumentarem os seus níveis de produtividade.

Possíveis vantagens dos regimes de subsídios salariais, **a médio prazo**: estes regimes facilitariam a abordagem de questões relativas ao desemprego estrutural dos jovens (que inicialmente podem não ter o tipo ou o nível de competências necessárias para encontrar trabalho num determinado sector/actividade) ao preverem a formação (aprendizagem) no trabalho. Estes regimes permitiriam também resolver o problema da assimetria da informação, i.e., incentivariam os empregadores a acolher jovens aprendizes, dando-lhes assim a oportunidade de demonstrarem as suas capacidades e produtividade durante a aprendizagem, aumentando desta forma as suas hipóteses de virem a ser contratados quando o subsídio terminar.

Recomendação / acção 1.3:

Promover oportunidades de emprego produtivo em sectores intensivos em mão-de-obra jovem, designadamente no sector agrícola.

As medidas políticas que podem ter impacto na criação de emprego para os jovens, **a curto e médio prazo**, deveriam *promover oportunidades de emprego produtivo* em sectores que já empregam uma grande percentagem de jovens. Para o efeito, é fundamental que as referidas medidas sejam delineadas com o objectivo de melhorar as perspectivas de emprego dos *jovens rurais que trabalham na agricultura*, dando-lhes a oportunidade de realizarem actividades mais produtivas no sector. O Ministério da Agricultura, em articulação com a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, deveria delinear medidas políticas tendo em vista a formação dos jovens nas modernas técnicas agrícolas, em áreas como a engenharia de irrigação, economia agrícola e saúde animal, e incentivá-los a produzir “culturas comerciais”. Estas medidas contribuiriam para aumentar a produtividade e o rendimento agrícola.

É aconselhável continuar os estudos sobre a produção de culturas de elevado valor comercial, por exemplo, gengibre, cardamomo, malaguetas e café, e sobre o potencial para cultivar algodão. Deveria ainda rever-se os mecanismos de apoio técnico e financeiro que possam incentivar os jovens rurais a criar empresas agrícolas. Estes mecanismos poderiam incluir o apoio



à criação de indústrias artesanais para a transformação de produtos agrícolas, de forma a permitir aos jovens obter maiores rendimentos com os produtos agrícolas de elevado valor comercial - por exemplo, a transformação das malaguetas em molho, a moagem do café e a fiação do algodão (descaroçar, tecer o algodão) - e deixar as actividades agrícolas de subsistência para passar a trabalhar em actividades agrícolas de maior valor acrescentado e mais rentáveis. Uma particular atenção dos decisores políticos à questão da Segurança e Saúde no Trabalho agrícola teria a vantagem adicional de tornar o trabalho seguro para o grupo etário dos 15 aos 18.

Recomendação / acção 1.4:

Explorar novas oportunidades para os jovens nos sectores emergentes.

Recomenda-se que as medidas a **médio prazo** de criação de emprego para os jovens incluam a *identificação de oportunidades de emprego, actuais e futuras, para os jovens, nos sectores novos e emergentes*, como o turismo, meios de comunicação social, TI, educação, saúde e outros sectores de serviços. Estes são sectores que tendem a ser mais favoráveis ao emprego, i.e., sectores que têm o potencial para adoptar técnicas intensivas em mão-de-obra nos seus processos de produção, pelo que é fundamental que os programas de investimento sectoriais (PIS) incluam um mecanismo que garanta o cumprimento dos objectivos relativamente ao potencial de emprego para os jovens que resultaria do investimento e das subsequentes actividades de desenvolvimento. Para integrar a dimensão de criação de emprego para os jovens nos PIS, é fundamental que os Ministérios (das Finanças, Infra-estruturas, Economia e Desenvolvimento, Agricultura e Silvicultura, etc.) elaborem os projectos de investimento em estreita colaboração com a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego.

Recomendação / acção 1.5:

Proteger os direitos dos jovens que trabalham no sector informal e facilitar a formalização das actividades informais.

É na economia informal que a maioria dos jovens timorenses encontra mais oportunidades de emprego. Heterogéneo e assumindo uma enorme expressão na economia, o sector informal tende a ser constituído por jovens que trabalham por conta própria, em actividades de subsistência ou em microempresas dedicadas ao pequeno comércio, onde geralmente são os únicos trabalhadores, e por jovens que trabalham por conta de outrem, expostos ao trabalho precário, de baixa produtividade, não remunerado ou mal remunerado, muitas vezes em situação de trabalho infantil.



Pela sua importância e dimensão, a economia informal em Timor-Leste não se extinguirá por si mesma. Devido à influência que este sector da economia tem nas oportunidades de emprego actuais e potenciais para os jovens, será necessário envidar, desde já, esforços políticos para dar prioridade à redução dos défices de trabalho digno, o que pode ser feito através do reconhecimento formal dos trabalhadores do sector informal e dos seus direitos, designadamente os direitos de protecção social, de representação e de fazer ouvir a sua voz. Garantir a erradicação do trabalho infantil também contribuiria para aumentar as oportunidades de emprego para o grupo dos 15 aos 29.

O alargamento da esfera de acção dos sindicatos para incluir os jovens que trabalham no sector informal e garantir a sua representação sindical deveria ser a primeira medida a tomar, **no futuro imediato ou a curto prazo**, para proteger estes trabalhadores.

A **curto prazo**, as políticas e as medidas deveriam facilitar a transição das actividades informais para o sector formal. Para o efeito poderá ser necessário alargar os serviços das instituições do sector formal aos trabalhadores do sector informal, por exemplo, garantindo o acesso dos jovens trabalhadores do sector informal à formação, investindo nos conhecimentos e competências e assegurando o acesso das empresas informais dirigidas por jovens a linhas de crédito formais (por lhes estar vedado o acesso ao crédito formal, os jovens empresários muitas vezes recorrem ao crédito informal para obterem o capital necessário para iniciarem a sua actividade empresarial que, por essa razão, continuará a ser informal e limitada em dimensão e alcance).

A **médio prazo** deveria reforçar-se a dimensão e abrangência do sector formal de forma a minimizar as actividades informais resultantes da falta de oportunidades na economia formal, contribuindo assim para criar mais oportunidades de emprego no sector formal, bem como para uma maior protecção dos empregadores e trabalhadores e para o trabalho digno. Para o efeito, as medidas políticas deveriam garantir aos trabalhadores e empresários as condições necessárias e um quadro jurídico e regulamentar favorável que contribuam para formalizar o sector informal, nomeadamente reduzindo a ambiguidade relativa ao direito de propriedade, simplificando o processo de registo de empresas, obrigando as empresas a celebrar com os trabalhadores contratos de trabalho reduzidos a escrito, estabelecendo por mútuo acordo das partes as tarefas a realizar, os termos e as condições, combatendo assim a exploração dos trabalhadores informalmente contratados. Tornar obrigatório o cumprimento das normas mínimas de Segurança e Saúde no Trabalho também contribuiria para promover um trabalho digno para os jovens, ao torná-lo seguro para os trabalhadores com idade igual ou superior a 15 e ao prepará-los para se protegerem futuramente contra os riscos associados ao local de trabalho.



2.0 Questões relativas à empregabilidade e distorções da oferta – a necessidade de melhorar as sinergias entre a procura e a oferta de competências por parte dos jovens:

Apesar de as medidas destinadas a aumentar as oportunidades de emprego dos jovens e das políticas que visam obviar às deficiências do mercado, do lado da procura, serem fundamentais para combater o desemprego jovem em Timor-Leste, por si só, tais intervenções só conseguiriam resolver parte do problema. Existem também várias deficiências do mercado, do lado da oferta, que reduzem significativamente as possibilidades de os jovens timorenses encontrarem um trabalho digno e produtivo. Por conseguinte, as medidas políticas devem definir metas imediatas, a curto e a longo prazo, para melhorar a empregabilidade dos jovens. A empregabilidade dos jovens deve ser aqui entendida no sentido lato. Deverá incluir as competências e os conhecimentos que aumentam as possibilidades de os jovens encontrarem e manterem um emprego, serem bem sucedidos no seu trabalho e fazerem face à mudança.

Neste sentido, é fundamental avaliar o papel das entidades mediadoras do mercado de trabalho, do lado da oferta, como as instituições de ensino e de formação profissional, de orientação e aconselhamento, incluindo os mecanismos de informação, e respectiva eficácia em termos de empregabilidade dos jovens.

O recente estudo sobre o emprego dos jovens em Timor-Leste revela que, aquando da transição da escola para o trabalho, os jovens “não estão preparados” e “não conhecem” o mercado de trabalho. Por exemplo, quando no inquérito do referido estudo, se pediu aos jovens para identificar os principais obstáculos do lado da oferta que enfrentaram na procura e na manutenção do emprego, mais de 59% dos inquiridos referiu a “formação escolar desajustada”, 70,4% respondeu que “não tinha tido formação suficiente para o trabalho”, e mais de 53% referiu que o facto de ser considerado “demasiado jovem ou ter pouca experiência profissional” foi um obstáculo importante.

Para identificar o nível de articulação e sinergias existente (ou não) entre o sector da educação e o sector empresarial, no estudo perguntou-se aos empregadores/dirigentes se as suas empresas já tinham participado nalgum programa de estágios profissionais em articulação com as escolas ou centros de formação. 70% dos inquiridos respondeu negativamente. No mesmo estudo, perguntou-se-lhes se tinham contacto regular com escolas ou entidades de formação, tendo 95% respondido que não. Esta falta de articulação entre as empresas e as instituições de ensino pode, em parte, explicar porque mais de 50% dos jovens inquiridos no âmbito do mesmo estudo referiu que não recebeu qualquer formação especializada e que a



formação ministrada foi média/medíocre. Quando inquiridos sobre se a formação que receberam tinha contribuído para aumentar a sua empregabilidade, 53% dos jovens considerou que a formação recebida tinha contribuído apenas em parte.

A fraca articulação entre o sector empresarial e as instituições de ensino e formação resultou num desajustamento entre as necessidades daquele sector e a oferta do sistema de ensino e formação, e em currículos e materiais de formação - utilizados nas escolas e nos centros de formação - muitas vezes desactualizados e desadequados relativamente às necessidades e exigências dos diferentes sectores da economia. Mesmo no caso dos jovens que conseguem ultrapassar o problema do referido desajustamento, a inexistência de um elo entre o sistema de ensino e formação e o sector empresarial contribui para que as competências gerais e técnicas adquiridas nas várias disciplinas tendam a ser de qualidade inferior, acabando por se reflectirem na produtividade.

É de referir também que as entidades mediadoras do mercado de trabalho formal, como as instituições de ensino e formação e o serviço público de emprego, continuam a ser ineficazes na prestação de informação rigorosa e actualizada. Por exemplo, quando inquiridos no âmbito do estudo sobre o emprego dos jovens acerca das fontes que utilizam para obter informação sobre potenciais oportunidades de emprego ou sobre o mercado de trabalho, 76% dos jovens estudantes referiu utilizar canais informais como os pais, parentes e amigos, enquanto só 24% dos inquiridos referiu utilizar os centros de formação e 29% considerou o serviço universitário de orientação profissional e os professores uma boa fonte de informação sobre potenciais oportunidades de emprego e/ou sobre o mercado de trabalho. A falta de rigor e fiabilidade dos canais informais de divulgação de informação impede os jovens de terem uma percepção real da dinâmica do mercado de trabalho e cria em muitos deles expectativas irrealistas e contraditórias relativamente à sua empregabilidade no actual contexto do mercado de trabalho, uma situação que agrava os problemas do desemprego e subemprego.

Importa salientar ainda que a incapacidade das entidades mediadoras do mercado de trabalho formal para prestar aconselhamento e orientação profissional adequados contribui para os longos períodos de procura de emprego das/dos jovens, que acabam por sofrer as consequências do desemprego de longa duração, como a desqualificação profissional. Muitos jovens desiludidos acabam por integrar-se no sector informal, onde exercem profissões para as quais as competências que adquiriram na escola não têm utilidade prática. Esta situação transmite a mensagem errada aos jovens estudantes e aos que tencionam prosseguir estudos, levando-os a afastarem-se da escola e a perderem a confiança na educação como “ferramenta” de promoção da sua empregabilidade e acesso a melhores oportunidades de emprego, contribuindo para o abandono escolar precoce e a inserção prematura no mercado de trabalho. Afigura-se, assim, pertinente tornar o ensino formal mais relevante para as necessidades do mundo do trabalho, através da formação básica em competências para a vida e competências profissionais essenciais.



Recomendação / acção de promoção da Empregabilidade:

Recomendação / acção 2.1:

Reduzir o abandono escolar precoce e a entrada prematura no mercado de trabalho.

A educação e a formação contínua dos jovens são indispensáveis para a qualificação da população activa. **A curto e médio prazo**, o sistema de ensino deverá implementar *medidas activas para reduzir o abandono escolar no 1º ciclo do ensino básico e aumentar a frequência do 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário*. Deverá prestar-se especial atenção aos jovens em risco de abandono escolar precoce para que permaneçam na escola até concluírem a sua escolaridade. Recomenda-se a criação de um corpo de orientadores de estudantes com a missão de manter um contacto estreito com os estudantes vulneráveis e aconselhá-los sobre as vantagens de prosseguirem os seus estudos. As escolas poderiam prever um “orçamento de apoio” para os jovens provenientes de famílias carenciadas para quem o “custo da oportunidade” de estudar é demasiado alto. Os incentivos poderiam incluir bolsas de estudo.

Embora a prevenção do abandono escolar precoce seja claramente a melhor estratégia para combater o trabalho infantil, não podemos esquecer as crianças que já são vítimas de trabalho infantil, especialmente as que estão sujeitas às Piores Formas de Trabalho Infantil. Deveria enviar-se esforços para retirar as crianças do trabalho infantil e reintegrá-las na escola - no ensino recorrente ou de segunda oportunidade - e, no caso das que não podem ou não querem regressar à escola, deveria prever-se soluções alternativas, como a formação em competências, serviços de colocação e aconselhamento psicossocial. Para o efeito será necessário criar um sistema eficaz de monitorização do trabalho infantil de forma a garantir que as crianças reintegradas concluam a sua escolaridade e/ou formação e não regressem ao seu trabalho anterior.

As comunidades locais, as ONG e o Governo poderiam conjuntamente criar um “Fundo de Promoção do Emprego Jovem” para atribuição de subsídios e bolsas a estudantes economicamente carenciados. Estes jovens poderiam, assim, prosseguir os seus estudos e evitar-se-ia a sua inserção precoce na vida activa.

Recomendação / acção 2.2:

Criação de programas de cooperação entre as instituições de ensino e o sector empresarial/comercial.

Se as instituições de ensino e formação não estabelecerem relações com o sector/ comunidade empresarial, o impacto da educação e formação



profissional, enquanto “ferramenta” que permite adquirir competências transferíveis para o mercado de trabalho, continuará a ser fraco. Por conseguinte, as instituições de ensino (em particular as escolas secundárias técnicas, os centros de formação profissional e as universidades) deveriam, **a curto prazo**, criar *programas de cooperação* com empresas e sectores, com vista a oferecerem aos seus alunos programas de estágio⁸ / aquisição de experiência profissional⁹, de aprendizagem¹⁰ e de formação no posto de trabalho¹¹. Os alunos poderiam, assim, compreender a relação entre a aprendizagem e o trabalho e como as competências e conhecimentos se aplicam num contexto real. Os alunos seriam também, desta forma, encorajados a permanecer mais tempo na escola e a concluir os seus estudos na expectativa de poderem vir a exercer uma profissão relacionada, pois compreenderiam a relação que existe entre o “nível de habilitações” e as “oportunidades de emprego”.

A médio prazo, deveria considerar-se a possibilidade de envolver as entidades empregadoras no sentido de darem o seu apoio às instituições de ensino e formação, aconselhando-as no domínio da tecnologia, dos padrões dos respectivos sectores e no desenvolvimento curricular. Esta medida beneficiaria directamente as entidades empregadoras ao permitir aproximar as competências desenvolvidas às necessidades e exigências dos diversos sectores/empresas, contribuindo assim para resolver o problema do desajustamento das competências. As associações patronais podem ter um papel fundamental na promoção destas parcerias, actuando como intermediários entre as instituições de ensino e as entidades empregadoras. Refira-se, a título de exemplo, a Alemanha, onde as organizações patronais e sindicais, ao integrarem as comissões nacionais que regulam os conteúdos, a qualidade e a certificação, participam na elaboração dos currículos, no âmbito do “sistema dual de aprendizagem”. Desta forma, são tidas em consideração

⁸ O *estágio* permite ao aluno adquirir experiência profissional numa área profissional que pretende seguir. Geralmente, à experiência está associado um nível de responsabilidade que permite ao aluno desenvolver novas competências numa área específica. O aluno recebe ainda formação e supervisão que promove a aprendizagem.

⁹ Geralmente, os *programas de aquisição de experiência profissional* preparam os alunos através de uma combinação de aulas em sala e experiências profissionais na escola e na área do sector onde pretendem ingressar depois de concluírem os estudos. Estes programas destinados aos jovens têm duas vantagens: por um lado, permitem às entidades empregadoras ver como o jovem se comporta num ambiente de trabalho específico; por outro, os candidatos a emprego têm a oportunidade de melhorar as suas competências profissionais e demonstrar o que podem oferecer ao potencial empregador.

¹⁰ Um *programa de aprendizagem* é um acordo de formação vinculativo entre a entidade empregadora e o aprendiz que combina formação estruturada com trabalho pago. Segundo este método, os formandos aprendem um ofício ou uma profissão através da experiência prática enquanto trabalham com um trabalhador qualificado. Estes programas geralmente contam com a participação de empresas que empregam trabalhadores que passarão por um período de formação inicial, antes de se poderem tornar empregados da empresa depois de terem adquirido as competências relevantes. Se a empresa não puder oferecer-lhes um emprego regular depois de terminarem a aprendizagem, o aprendiz (formando) não deixará de beneficiar das competências e da experiência que adquiriu, que contribuirão para melhorar a sua empregabilidade, i.e., as suas oportunidades de virem a trabalhar noutras empresas ou sectores para os quais podem transferir as suas competências e conhecimentos.

¹¹ A *Formação no posto de trabalho* pressupõe um mecanismo de formação que é planeado, organizado e implementado no posto de trabalho. Segundo este método, a formação no posto de trabalho pode ser utilizada para desenvolver as competências do trabalhador e aumentar a produtividade. É particularmente adequada ao desenvolvimento de competências técnicas exclusivas de um determinado trabalho – especialmente um trabalho que é relativamente fácil de aprender e para o qual é necessário utilizar o equipamento e as instalações da empresa.



as necessidades do mundo do trabalho (quer em termos individuais, quer ao nível da forma) e as qualificações adquiridas passam a ser, assim, mais relevantes para as necessidades do mercado de trabalho (O'Higgins)¹².

Recomendação / acção 2.3:

Criar um Instituto de Valorização da Mão-de-Obra (IVMO) responsável pela definição do sistema nacional de qualificações.

O objectivo primordial do Instituto de Valorização da Mão-de-Obra, **a curto e a médio prazo**, deveria ser a acreditação das entidades de formação profissional, a definição (em colaboração com os ministérios relevantes) do sistema nacional de qualificações e a elaboração do repertório nacional de qualificações. Os jovens poderão, assim, adquirir competências institucionalmente definidas, reconhecidas a nível nacional e transferíveis para as profissões/sectores sobre os quais receberam formação, o que facilitará a transição da escola para o mercado de trabalho. O Ministério da Educação e a Secretaria de Estado da Formação Profissional deveriam coordenar as agências governamentais neste esforço.

Outro objectivo do IVMO, **no futuro imediato ou a curto prazo**, deveria ser a realização de *avaliações de impacto* dos actuais programas de formação (ministrados pelas entidades de formação profissional) nas carreiras dos que concluíram a sua formação. Tais estudos longitudinais permitirão identificar que tipo de programas e *centros de formação são eficazes*, ou seja, contribuem para melhorar a empregabilidade dos jovens e os que são pouco ou nada eficazes. Desta forma, poderia obter-se informações mais rigorosas sobre o mercado para os trabalhadores qualificados e sobre os “conteúdos” e os “resultados” dos diferentes tipos de formação. Estes estudos / avaliações de impacto poderiam ser realizados pelo IVMO ou por este instituto em parceria com as agências das ONG/NU. Os resultados desses estudos seriam depois divulgados a todas as partes interessadas (agências governamentais, agências doadoras, entidades de formação e ao público em geral).

¹²Niall O'Higgins, Youth unemployment and employment policy – a global perspective, pp 147,150, Organização Internacional do Trabalho, 2001.



Recomendação / acção 2.4:

Criar Centros de Orientação Profissional para Jovens (COP), que teriam por objectivo melhorar a informação sobre o mercado de trabalho, prestar aconselhamento profissional, facilitar a procura de emprego e prestar outros serviços de apoio no sentido de ajudar os jovens a encontrar emprego.

Reduzir a incerteza relativa ao mercado de trabalho através da disponibilização de informação rigorosa, bem como de aconselhamento e orientação profissional, é fundamental para facilitar a transição da escola para o trabalho. A melhoria da informação sobre o mercado de trabalho contribuiria também para reduzir a “duração do desemprego” (tempo de procura de emprego) dos jovens desempregados que já estão no mercado de trabalho. O sistema de ensino e formação deveria ter um papel proactivo na disponibilização da informação sobre o mercado de trabalho e da orientação profissional aos estudantes, enquanto os jovens que procuram emprego deveriam poder contar com os centros de orientação profissional (COP) enquanto entidades mediadoras do mercado de trabalho para encontrar emprego. O aconselhamento profissional deverá sempre ter por objectivo manter as crianças e os jovens na escola até completarem a escolaridade obrigatória. A curto e médio prazo, os COP deveriam prestar orientação e aconselhamento no processo de procura de emprego aos jovens que acabaram de entrar no mercado de trabalho (ou aos que já estão desempregados há algum tempo) e oferecer-lhes a possibilidade de acederem a informação sobre o mercado de trabalho e oportunidades de emprego. Os COP deveriam ajudar ainda os jovens a ajustar as suas expectativas à realidade do mercado de trabalho, fornecendo-lhes informações credíveis sobre o tipo de empregos que pessoas com o mesmo nível de habilitações conseguiram encontrar, bem como informações actualizadas sobre oportunidades de emprego actuais e futuras.

Os centros de orientação profissional deveriam articular-se com os estabelecimentos do ensino secundário, profissional e superior para prestarem aconselhamento e orientação profissional, aos alunos que estão prestes a concluir os seus estudos, sobre as oportunidades de emprego que existirão para pessoas com o seu nível de habilitações. Outros serviços poderiam incluir o aconselhamento sobre o tipo de qualificações complementares (formais, informais, académicas, técnicas, profissionais) que os jovens poderiam adquirir para aumentarem as suas possibilidades de encontrar um emprego produtivo. O Ministério da Educação e a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego deveriam estabelecer a articulação entre o sistema de ensino e os centros de orientação profissional.

Para apoiar os jovens que já saíram do sistema escolar, aos quais os centros de orientação profissional disponibilizam informação rigorosa sobre o mercado de trabalho e aconselhamento profissional, a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego deveria reforçar a capacidade dos



centros de emprego, dotando-os de uma base de dados na qual seriam registadas as qualificações dos jovens candidatos a emprego a fim de serem cruzadas com as ofertas de emprego comunicadas pelas entidades empregadoras/empresas. O centro de emprego deveria, aliás, encorajar mais entidades empregadoras/empresas a utilizar os centros de orientação profissional para o recrutamento. A melhoria da informação sobre o mercado de trabalho também contribuiria para melhorar a correspondência entre a procura e a oferta de emprego, reduzindo a duração do desemprego e melhorando o funcionamento do mercado de trabalho.

A **curto e médio prazo**, os centros de orientação profissional poderiam oferecer outros serviços como a promoção de estágios, contratos de aprendizagem e formação no posto de trabalho. A Associação Empresarial poderia ter um papel activo neste domínio, ajudando os centros de orientação profissional a estabelecer contactos com as diversas empresas e sectores no sentido de obter a sua colaboração nestes programas. Deveria considerar-se uma eventual partilha de custos destes programas entre os centros de orientação profissional e as empresas e a possibilidade de comparticipação nos mesmos pelo Fundo de Promoção do Emprego Jovem.

Recomendação / acção 2.5:

Promover programas de formação em competências transversais com vista a aumentar a produtividade dos jovens empregados e a empregabilidade dos jovens desempregados.

Além dos programas de estágio e de aquisição de experiência profissional existem outras formas de promover o contacto dos estudantes com o mundo do trabalho e de melhorar a sua empregabilidade. Uma dessas formas poderá ser, **a curto prazo**, a promoção de cursos de formação em competências transversais. Este tipo de formação permitiria aos jovens desenvolver atitudes e competências gerais que contribuiriam para aumentar as suas oportunidades de emprego, bem como melhorar os níveis de produtividade dos jovens já empregados. Os jovens que estiveram sujeitos às piores formas de trabalho infantil deveriam merecer especial atenção, por geralmente revelarem necessidades adicionais (especiais), devendo assim ser-lhes ministrada formação para preencherem os requisitos básicos necessários para o trabalho. A formação pode englobar componentes como:

- Competências organizacionais
- Gestão do tempo
- Competências interpessoais (comunicação) no local de trabalho
- Competências de *coaching*, *mentoring* e de trabalho em equipa
- Desenvolvimento de competências de liderança e supervisão
- Melhoria do processo de prestação de serviços



3.0 Fomentar o espírito de iniciativa e o empreendedorismo

Em face do PIB baixo e volátil da economia timorense e da consequente baixa procura agregada de mão-de-obra, o mercado de trabalho não consegue absorver todos os jovens que procuram emprego. Por conseguinte, as políticas de promoção do emprego jovem, que apenas visem criar empregos no sector formal ou empregos remunerados não conseguirão resolver todos os problemas de emprego dos jovens. Uma forma alternativa de integrar os jovens no mercado de trabalho e combater o desemprego e a pobreza é fomentar e apoiar o auto-emprego sustentável. Aliás, como os percursos de desenvolvimento de outros países em vias de desenvolvimento têm demonstrado, as micro e as pequenas empresas tendem a ser a espinha dorsal da economia, nomeadamente na respectiva fase inicial de desenvolvimento. É, assim, fundamental que sejam adoptadas políticas e programas de apoio ao auto-emprego e empreendedorismo jovem.

Para fomentar o empreendedorismo (auto-emprego) junto dos jovens enquanto forma alternativa de acesso a meios de subsistência sustentáveis e ao mercado de trabalho, é fundamental adoptar medidas políticas que visem eliminar os obstáculos, do lado da oferta e da procura, com que os jovens se deparam quando consideram esta situação profissional. O estudo sobre o emprego dos jovens em Timor-Leste (YES) revela que os jovens têm frequentemente uma noção errada do empreendedorismo. Os resultados do estudo mostram que os jovens tendem a considerar este tipo de actividade só em último recurso. Quando, no inquérito do estudo YES, se perguntou aos jovens se estariam interessados em enveredar por uma carreira de empresário, só 3% dos estudantes e 14% dos jovens que já tinham saído do sistema de ensino se mostraram interessados em trabalhar por conta própria. Isto decorre do facto de os jovens timorenses associarem o auto-emprego ao pequeno comércio e aos pequenos serviços, como os quiosques e as bancas de beira de estrada. O sistema de ensino e formação pouco tem feito para promover uma cultura de empreendedorismo e fomentar o espírito de iniciativa entre os jovens, revelando-se ineficaz no aconselhamento dos jovens formandos no que diz respeito à criação do seu próprio emprego ou negócio.

Do lado da procura, os quadros jurídicos e institucionais vigentes pouco facilitam ou encorajam os potenciais empresários a perseguir ou implementar os seus objectivos empresariais. Neste contexto, importa salientar dois importantes obstáculos: a dificuldade de acesso ao crédito através do sistema financeiro formal e as questões relativas aos direitos fundiários e de propriedade. Por exemplo, segundo o inquérito do estudo YES, 40% dos inquiridos referiu a “falta de capital” para iniciar a actividade empresarial e 33% o facto de “não terem instalações/terrenos adequados”, como os principais obstáculos à criação do seu próprio negócio. Esta situação contribui para que as actividades empresariais permaneçam no sector informal e continuem a restringir-se a bens e serviços de baixo valor acrescentado, sem potencial de crescimento, quer em dimensão, quer em



diversificação – um argumento confirmado por outros estudos¹³ e pelo Estudo sobre o Emprego Urbano (UES) do Banco Mundial¹⁴, que refere que cerca de 40% das empresas urbanas formais dedica-se ao comércio, grossista e retalhista, e serviços de manutenção/reparação, 19,8% à construção e 12,4% à restauração e hotelaria.

O Estudo sobre o Emprego Urbano (UES) refere ainda que mais de 72% das empresas formais tem menos de 10 trabalhadores. Por conseguinte, como consequência do acesso ao crédito informal, a actividade das empresas limita-se frequentemente a um número restrito de ramos de negócio. Este crédito está geralmente associado a actividades que têm baixos custos irrecuperáveis, por exemplo, o comércio de mercadorias (que podem ser vendidas à consignação, ou seja, trata-se de um investimento que é imediatamente recuperável com a venda das mercadorias), ou a actividade de subempreiteiro na construção, onde a mão-de-obra é contratada “ad-hoc” sempre que seja necessário e as máquinas alugadas quando relevante.

No que se refere às empresas urbanas informais, a grande maioria das actividades concentra-se nos pequenos serviços de manutenção, com 53% das empresas a terem um só trabalhador (BM 2005)¹⁵. Também nestes casos, o acesso limitado ao crédito formal tem contribuído para a concentração das microempresas informais em actividades que requerem um baixo investimento e que têm baixos custos irrecuperáveis; e, como estas empresas não crescem devido às limitações de capital, também não conseguem assegurar mais trabalho, tendo muitas vezes apenas um trabalhador ao serviço, que é simultaneamente o proprietário.

Recomendação / acção de promoção do Empreendedorismo:

Recomendação / acção 3.1:

Medidas do lado da oferta de promoção e incentivo ao empreendedorismo jovem (auto-emprego) visando promover uma cultura de empreendedorismo e fomentar o espírito de iniciativa

As medidas de curto prazo deveriam promover a inclusão do “empreendedorismo” nos currículos do ensino secundário e superior. Os jovens poderiam, assim, reflectir sobre oportunidades de auto-emprego que lhes permitissem aplicar as competências e os conhecimentos adquiridos ao longo do seu percurso escolar. Esta medida também contribuiria para ajudar os jovens a:

- Tornarem-se empreendedores e explorar as oportunidades.

¹³ Banco Mundial, *Enterprise, workers and skills in urban Timor-Leste*, Novembro 2005.

¹⁵ *Enterprises, workers and skills in urban Timor-Leste*, Banco Mundial, 2005



- 
- Desenvolver competências empresariais – capacidade de avaliar e desenvolver uma ideia de negócio, por exemplo, saber realizar um estudo de viabilidade do projecto empresarial e elaborar o plano de negócios.
 - Desenvolver competências de gestão de empresas – competências necessárias para assegurar a continuidade da empresa e geri-la eficientemente; por exemplo, conhecimentos de gestão de stocks, noções básicas de contabilidade e marketing.

Além destas medidas, as agências das ONG e NU poderiam ministrar formação especializada, no domínio do desenvolvimento de ideias de negócio, constituição de empresas, gestão e melhoria da produtividade, a entidades de formação profissional e respectivos formandos. Este trabalho poderia ser realizado em parceria com os estabelecimentos de ensino locais no sentido de formar formadores que, por sua vez, iriam formar jovens empresários.

Recomendação / acção 3.2:

Promover o auto-emprego através de apoio individual e institucional.

As medidas de **curto e médio prazo** poderiam prever a participação de empresários experientes e bem sucedidos, que serviriam de modelos e que poderiam ser uma mais valia na promoção do auto-emprego como uma carreira alternativa, permitindo o acesso a níveis de remuneração mais elevados e uma maior satisfação profissional. Esta formação poderia ser ministrada por “mentors” e “coaches”, ou seja, indivíduos experientes que, num contexto institucional adequado, prestariam aconselhamento e orientação informais aos jovens empresários. Os centros de orientação profissional para jovens poderiam ter um papel facilitador neste âmbito, criando uma estrutura institucional adequada para a prestação dessa formação. Os centros poderiam ainda facilitar o acesso dos jovens empresários a um espaço físico para o desenvolvimento da sua actividade ou a ninhos de empresas financiados pelo Fundo de Promoção do Emprego Jovem.

Recomendação / acção 3.3:

Corrigir o mau funcionamento do mercado de crédito através da criação de linhas de crédito formais de apoio ao auto-emprego.

Um dos principais obstáculos que se colocam aos jovens que iniciam a sua actividade empresarial é o acesso limitado ao crédito. Geralmente, os jovens não têm experiência empresarial e não podem prestar garantias às instituições de crédito formais para contraírem empréstimos. Por conseguinte, o Governo em conjunto com as instituições de crédito deveria, **a curto e a**



médio prazo, criar sistemas de crédito que respondam às necessidades dos jovens. Deveria considerar-se mecanismos como “subsídios financeiros”, “empréstimos com taxas de juro reduzidas” (sem garantias para jovens empresários) e a criação de redes financeiras e de apoio aos jovens. O Governo deveria ainda incentivar as instituições de crédito a identificar bons exemplos de como vencer os obstáculos que se colocam aos jovens no acesso ao crédito, além de promover acções de capacitação e sensibilização.

Dados de outros países em desenvolvimento indicam que as instituições de micro-crédito criaram com sucesso linhas de crédito para jovens (vide caixa seguinte que apresenta exemplos de mecanismos de micro-crédito para jovens existentes noutros países). Os centros de orientação profissional para jovens poderiam ter um papel facilitador neste âmbito, estabelecendo alianças estratégicas com as instituições de crédito (bancos, instituições de micro-crédito) com vista a criar linhas de crédito para jovens empresários ou futuros empresários. Poderia ainda considerar-se a possibilidade de co-financiamento das linhas de crédito pelo Fundo de Promoção do Emprego Jovem.

Mecanismos de micro-crédito para jovens empresários:

No *Paquistão*, o Programa da Youth Investment Promotion Society concedeu empréstimos entre PKR 10.000 (USD 285) e PKR 200.000 (USD 5.700) a jovens desempregados dos 18 aos 35, com habilitações de nível secundário, para financiar projectos de auto-emprego, a uma taxa de juro de 14,5%. Este programa foi gerido por outra agência governamental, a Youth Investment Promotion Society (sic), que identificou os beneficiários e ministrou formação técnica. Os empréstimos foram desembolsados pela Small Business Finance Corporation (SBFC) do Ministério das Finanças.

No *Sri Lanka*, o governo lançou o Programa Samurdhi de Crédito ao Desenvolvimento, dirigido aos beneficiários da segurança social. O programa foi implementado pelo Ministério da Juventude, Desporto e Desenvolvimento Rural em colaboração com dois bancos comerciais estatais. O Governo criou uma linha de crédito no valor de LKR 500 milhões (USD 9,1 milhões) em 1997. Os beneficiários foram seleccionados por grupos de trabalho em aldeias, tendo-lhes sido concedidos empréstimos entre LKR 2.500 (USD 45) e LKR 10.000 (USD 180), a uma taxa de juro de 10 %. Por se tratar de um programa recente, ainda não existem dados sobre os respectivos resultados. É de salientar o inovador programa de micro-crédito Gami Pubuduwa Upadeshaka (GPU) do Hatton National Bank, um banco privado comercial. Este programa, lançado em 1989, dirigido os jovens rurais e semi-urbanos desempregados, baseia-se no conceito de “barefoot banking”, ou seja, os funcionários do GPU faziam a ponte entre o banco e a comunidade rural, sendo a maioria das operações bancárias realizadas nas aldeias em vez de numa das agências do banco. Actualmente existem cerca de 7.000 beneficiários do programa, que tem tido muito sucesso em termos de mobilização das poupanças. O banco tem ainda um programa associado de empréstimos dirigido aos mais desfavorecidos, que conta com a participação de cerca de quinze ONG.

Excerto do estudo “Choosing and assessing local youth unemployment interventions”, realizado por Jude Esguerra e a equipa da OIT CIDA para o Projecto “Promoting the Youth Employment in the Philippines (PYEP)”.



4.0 Igualdade de oportunidades para as mulheres jovens

Ainda existe uma percepção tradicional dos papéis de género em muitos segmentos da sociedade timorense. Os papéis e as responsabilidades dos homens e das mulheres são geralmente formados numa idade precoce através da influência da família ou da educação. Os dados sugerem que a disparidade de género na escolarização tem vindo a diminuir, o que não significa necessariamente que exista uma efectiva igualdade de oportunidades na educação. Segundo o Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste (YES), a segregação de género no ensino ainda contribui significativamente para encaminhar um grande número de mulheres para uma área de estudos restrita.

Esta tendência foi confirmada pelos resultados do inquérito realizado no âmbito do estudo YES, em que se perguntou aos inquiridos se consideravam que existia igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no sucesso escolar. Mais de 90% dos estudantes e 88% dos jovens que já tinham saído do sistema escolar consideraram que, no ensino geral, não existia discriminação em termos de sucesso escolar, contudo quando se perguntou à mesma amostra se considerava que existia igualdade de oportunidades no ensino profissional, mais de 29% dos estudantes e 23% dos jovens que já tinham saído do sistema escolar responderam que existia uma disparidade entre os géneros.

A segregação e a sua influência no desempenho escolar têm repercussões negativas nas oportunidades de emprego/carreira das mulheres jovens quando fazem a transição da escola para o trabalho. Por exemplo, os resultados de um inquérito¹⁶ realizado pelo Departamento de Emprego e Desenvolvimento de Competências do Ministério do Trabalho e Reinserção Comunitária a 51 centros de formação profissional, em Timor-Leste, revelam que as mulheres tendem a ser encaminhadas para cursos de formação profissional “específicos”, como costura, artes, turismo / hotelaria e administração. Já nas áreas técnicas, associadas à metalomecânica, electricidade e construção, verifica-se uma maior participação masculina. Consequentemente, (segundo o relatório de avaliação de género em Timor-Leste, do BAD (2005)¹⁷, que apresenta uma distribuição dos trabalhadores por género em determinados sectores), tende a existir uma maior participação das mulheres em certas profissões e sectores, como o artesanato, tecelagem, produção do sal, panificação e confecção de vestuário. Também há uma maior concentração das mulheres em actividades de baixos rendimentos, como a venda de fruta e legumes em quiosques.

¹⁶ Inquérito realizado a 51 centros de formação profissional, entre Abril e Maio de 2007, pelo Departamento de Emprego e Desenvolvimento de Competências do Ministério do Trabalho e Reinserção Comunitária.

¹⁷ BAD, Avaliação de Género no País, Timor-Leste, 2005, com base nos resultados de um estudo realizado pela Ireland Aid: “Ireland Aid, Situation Analysis: 2002, Research commissioned by the gender affairs unit, office for the promotion of equality, Dili”.



Existem também percepções discriminatórias dos papéis e responsabilidades que cabem às mulheres e aos homens, segundo as quais a carreira das mulheres é menos importante do que o seu papel de mãe ou a sua responsabilidade pelas tarefas domésticas. Tais percepções podem distorcer significativamente as opções de emprego para as mulheres jovens, limitando as suas oportunidades de emprego e de carreira. Os resultados do inquérito realizado no âmbito do Estudo sobre o Emprego dos Jovens (YES) revelam que tais atitudes discriminatórias prevalecem entre os jovens que trabalham na economia tradicional (em actividades de subsistência) ou no sector informal. Já os jovens assalariados que trabalham no sector formal ou que frequentam os níveis mais avançados do ensino secundário têm a opinião contrária. Pode, assim, inferir-se que o aumento da escolaridade dos jovens timorenses contribuirá para sensibilizá-los para as questões da igualdade de género e, dessa forma, para reduzir as percepções discriminatórias relativamente às mulheres e ao trabalho.

Contudo, se não se envidar esforços para promover a mudança de atitude, é provável que continue a existir uma baixa participação das mulheres (jovens) na vida activa e um baixo valor de capital humano das jovens timorenses.

Recomendação / acção de promoção da igualdade de oportunidades:

Recomendação / acção 4.1:

Eliminar os estereótipos de género nos currículos e a desigualdade de género na educação.

Medidas políticas de curto e médio prazo:

- Revisão dos currículos escolares a fim de assegurar que têm em consideração a dimensão de género.
- Promover a integração da dimensão de género na educação através de uma melhor coordenação e informação, e sensibilização do pessoal docente. A Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego deveria tomar a iniciativa de promover uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres jovens junto de todas as partes interessadas.
- Promover a oferta de orientação profissional nas escolas e universidades, garantindo que a mesma tenha em consideração a dimensão de género; o mesmo se deveria aplicar à orientação prestada pelos centros de orientação profissional.
- Prosseguir as acções de sensibilização para as questões de género dirigidas aos decisores políticos, instituições de ensino, entidades de formação profissional, entidades empregadoras e jovens no sentido de criar um ambiente de aprendizagem propício ao desenvolvimento das competências das/dos jovens e promover a igualdade de oportunidades no emprego.

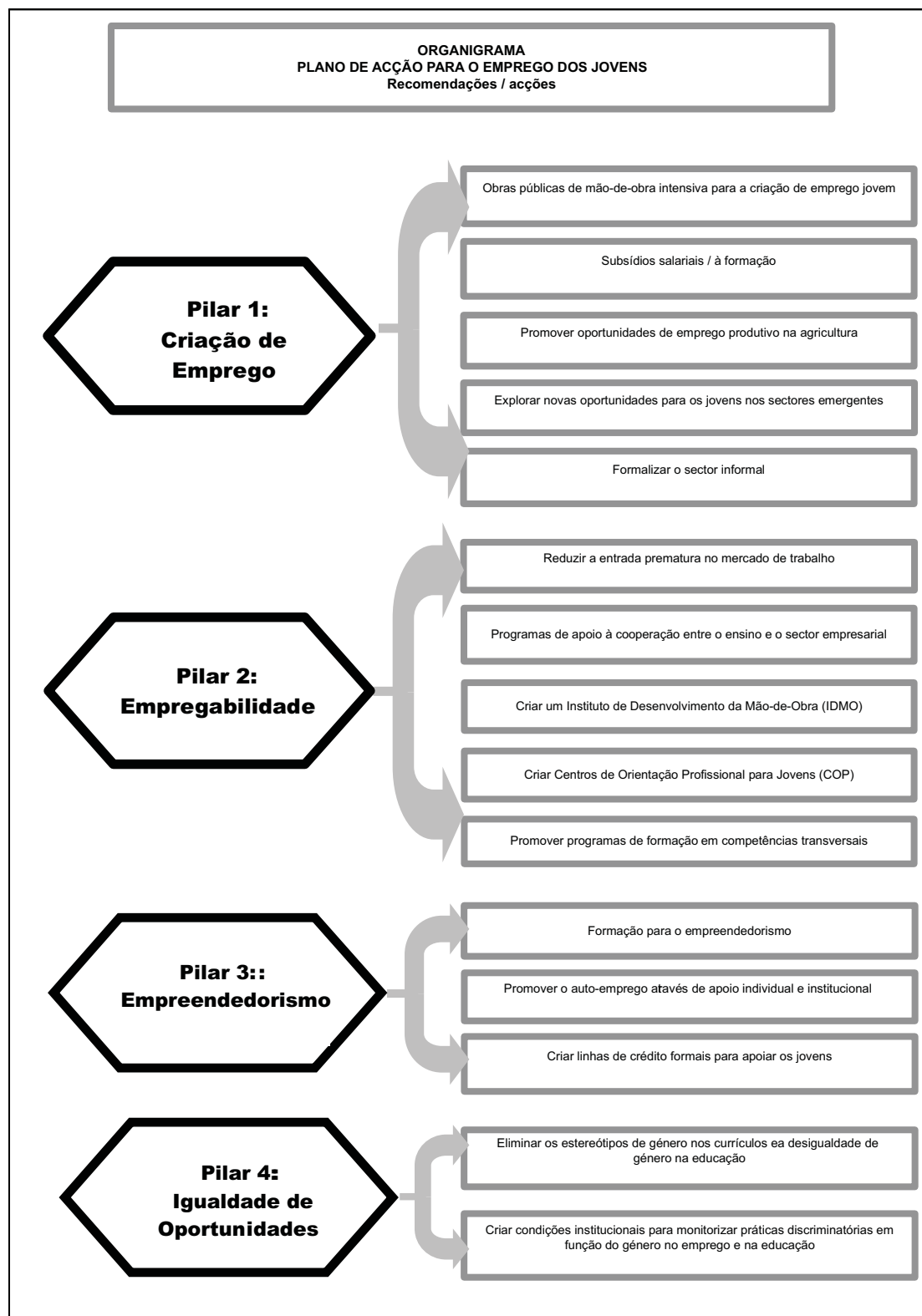


Recomendação / acção 4.2:

Criar as condições institucionais necessárias para promover e monitorizar a mudança de atitudes e práticas discriminatórias em função do género no emprego e na educação.

Medidas a médio prazo:

- Conceder incentivos às agências governamentais para agirem como empregadores modelo, adoptando boas práticas de recrutamento e emprego, remuneração e promoção na carreira.
- Criar ferramentas adequadas e práticas destinadas a serem utilizadas pelas agências governamentais na recolha de dados e avaliações de género no âmbito da sua actividade de monitorização regular da evolução do mercado de trabalho, educação e formação profissional.
- Dotar as agências governamentais das capacidades necessárias à elaboração e implementação de estratégias de promoção da igualdade e de integração da perspectiva de género para uma efectiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.



Matriz de Políticas

Políticas/ programas	Objectivos	Potenciais vantagens	Potenciais desvantagens	Principais questões/ parceiros de implementação
1.1 Obras públicas de mão-de-obra intensiva	Criação de emprego a curto prazo	1) Criação de emprego no futuro imediato para os jovens desempregados, medida que contribui temporariamente para a redução da pobreza. 2) Aquisição de experiência profissional, primeira oportunidade de trabalho, aquisição e aperfeiçoamento de competências/ conhecimentos. 3) Possível efeito indirecto na criação de emprego a longo prazo.	1) Risco de atrair trabalhadores já empregados que auferem salários baixos, se os salários não forem adequadamente definidos. 2) Podem implicar trabalho manual e pouco qualificado, contribuindo muito pouco para desenvolver o capital humano. 3) Elevados custos, dificuldade de atingir o público alvo: jovens e mulheres.	- A criação de emprego para os jovens exige mecanismos formais de selecção, p. ex. através dos Centros de Orientação Profissional; possibilidade de financiamento por um fundo de promoção do emprego jovem. - Principais parceiros: Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, Ministério das Obras Públicas, Ministério do Planeamento e Finanças; Ministério da Agricultura, Silvicultura e Pescas.
1.2 Subsídios salariais / à formação	Incentivar os empregadores a recrutar jovens, compensando as desvantagens a estes associadas - baixa produtividade e custos de formação – através de subsídios salariais. Os subsídios devem ser limitados no tempo, ou seja, deixarão de ser atribuídos logo que os jovens trabalhadores adquiram experiência profissional suficiente a fim de poderem competir com os trabalhadores mais velhos e mais experientes em termos de produtividade.	1) Incentivam os empregadores a recrutar jovens, através da participação nos custos de formação e da compensação da baixa produtividade inicial dos jovens trabalhadores. 2) Facilitam a inserção dos jovens à procura do primeiro emprego / aquisição de experiência profissional. 2) Podem contribuir para o emprego permanente ao ajudar os jovens a desenvolver competências profissionais.	1) Efeito negativo de substituição se os empregadores substituírem os trabalhadores não subsidiados por jovens trabalhadores subsidiados. 2) Risco de os empregadores explorarem este esquema de incentivos, empregando os jovens como fonte de mão-de-obra barata para depois os despedirem uma vez terminado o subsídio.	- O pagamento do subsídio fica dependente da prestação de formação. - Principais parceiros: Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, Associação Empresarial.
1.3 Políticas sectoriais de emprego: Agricultura	Aumentar a capacidade produtiva, diversificar as	1) Formação dos jovens em técnicas agrícolas modernas – aumento da	1) A falta de infra-estruturas dificulta a introdução de técnicas modernas.	Os estabelecimentos de ensino técnico e agrícola devem

Políticas/ programas	Objectivos	Potenciais vantagens	Potenciais desvantagens	Principais questões/ parceiros de implementação
	fontes de rendimento rurais para os jovens.	produtividade. 2) Diversificação das culturas – produção de culturas de elevado valor comercial. 3) Incentivo / apoio às empresas agrícolas, p. ex. à transformação de produtos agrícolas, indústrias artesanais. Prestação de apoio técnico e financeiro.	2) Dificuldade de criar empresas agrícolas devido à falta de capital. Os mercados são pequenos e o poder de compra do sector rural é baixo, uma vez que a economia é essencialmente de subsistência. 3) Recurso frequente ao trabalho infantil e necessidade de melhorar a Segurança e Saúde no Trabalho.	• ministrar formação em competências transferíveis por forma a aumentar a produtividade. • O Ministério da Agricultura em parceria com a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego e o Ministério da Educação deveria criar programas de apoio técnico e financeiro destinados aos jovens agricultores formados com vista a promover a diversificação das culturas e a criação de empresas agrícolas.
1.4 Políticas sectoriais de emprego: sectores emergentes	Articular os programas de investimento e desenvolvimento sectoriais com os programas de emprego sectoriais.	1) Identificação das oportunidades de emprego, actuais e futuras, nos sectores emergentes. 2) Criação de programas de emprego sectoriais (PES) em articulação com programas de investimento sectoriais (PIS), definindo eventualmente objectivos de investimento/desenvolvimento e de criação de emprego.	1) Se o crescimento económico se mantiver baixo e volátil, será difícil criar oportunidades de emprego sustentáveis para os jovens, ainda que exista potencial de investimento num dado sector.	• O Ministério do Planeamento e Finanças em parceria com a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego deveria definir objectivos de criação de emprego para jovens em articulação com os programas de investimento/desenvolvimento sectoriais.
1.5 Economia informal	Formalização progressiva do sector informal.	1) No futuro imediato: Mecanismo institucional e regulador que garanta os direitos de protecção social e de representação dos jovens trabalhadores do sector informal, p. ex. o alargamento da esfera de acção dos sindicatos para incluir estes jovens. 2) A curto e médio prazo: Transição das actividades informais para o sector formal (formalização do sector informal), alargando os serviços	1) Dificuldade de monitorizar todas as actividades informais e de prestar apoio e protecção, especialmente porque muitas actividades ainda não foram declaradas ou porque têm uma natureza sazonal ou temporária.	• Alargamento da esfera de acção dos sindicatos para incluir os jovens que trabalham no sector informal. • Principais parceiros de implementação: Sindicatos, Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, Ministério do Planeamento e Finanças, Ministério da Educação.

Políticas/ programas	Objectivos	Potenciais vantagens	Potenciais desvantagens	Principais questões/ parceiros de implementação
		das instituições formais aos jovens trabalhadores do sector informal, p. ex. programas de formação, acesso a linhas de crédito formais. 3) A médio e longo prazo: Redução da dimensão e abrangência do sector informal através do aumento das oportunidades no sector formal da economia.		
2.1 Educação e Formação: educação contínua	Ajustamento entre as competências oferecidas e procuradas no mercado de trabalho. Melhorar a correspondência entre a procura e a oferta de emprego.	1) Medidas activas para reduzir o abandono escolar no 1º ciclo do ensino básico e aumentar a frequência do 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário; 2) Criar um “fundo de apoio” para estudantes economicamente carenciados. Explorar a possibilidade de atribuição de bolsas através de um “Fundo de Promoção do Emprego Jovem”.	1) As medidas envolvem custos elevados	As comunidades locais, as ONG e o Governo deveriam formar uma parceria para a concessão de bolsas.
2.2 Apoio à cooperação entre o ensino e o sector empresarial	Criação de programas de cooperação entre as instituições de ensino e o sector empresarial, melhor ajustamento das competências transferíveis às necessidades do mercado de trabalho.	1) Criação de programas de estágio/ aquisição de experiência profissional, de aprendizagem e de formação no posto de trabalho – os alunos poderiam assim compreender a relação entre o nível de habilitações e o trabalho. 2) Entidades empregadoras aconselham as instituições de ensino no domínio da tecnologia, dos padrões e necessidades dos respectivos sectores, por forma a ajustar os currículos às necessidades do mercado de trabalho.		Papel fundamental do Ministério da Educação e da Associação Empresarial

Políticas/ programas	Objectivos	Potenciais vantagens	Potenciais desvantagens	Principais questões/ parceiros de implementação
2.3 Instituto de Valorização da Mão-de-obra (IVMO)	Introduzir competências profissionais de qualidade, orientadas para o mercado. Melhora a correspondência entre a procura e a oferta de emprego e diminui o tempo de procura de emprego e a rotatividade no emprego.	1) Seria responsável pela definição do sistema nacional de qualificações - os jovens poderão, assim, adquirir competências institucionalmente definidas, reconhecidas a nível nacional e transferíveis para as profissões. 2) Realização de avaliações de impacto dos diferentes programas e centros de formação na empregabilidade dos formandos.		- O Ministério da Educação e a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego deveriam coordenar as agências governamentais na elaboração do quadro nacional de qualificações. - As avaliações de impacto poderiam ser realizadas pelo IVMO ou por este instituto em parceria com as agências das ONG/NU.
2.4 Centros de Orientação Profissional para jovens (COP)	Entidades mediadoras do mercado de trabalho formal que facilitam a correspondência entre a procura e a oferta de emprego, contribuindo para diminuir o tempo de procura de emprego ao disponibilizar informação rigorosa, reduzindo a incerteza relativa ao mercado de trabalho. Prestação de aconselhamento e orientação aos jovens visando ajudá-los a melhorar a sua empregabilidade.	1) Mediação entre a oferta e a procura de emprego 2) Serviços de aconselhamento e orientação – disponibilização de informação sobre o mercado de trabalho e potenciais oportunidades de emprego, aconselhamento sobre o nível de qualificações académicas/profissionais para os jovens que entram na vida activa 3) Promoção de estágios, contratos de aprendizagem e formação no posto de trabalho.	1) A prática de recrutamento é essencialmente informal, pelo que se prevêem dificuldades na mudança dos processos e na sensibilização dos empregadores e dos que procuram emprego para utilizarem os serviços formais de intermediação do mercado de trabalho.	- O Ministério da Educação e a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego deveriam estabelecer a articulação entre: i) os centros de orientação profissional e os estabelecimentos de ensino, e ii) os centros de orientação profissional e as entidades empregadoras. - O apoio da associação empresarial seria importante para encorajar as empresas/sectores a utilizar os COP como agência de recrutamento.
2.5 Programas de formação em competências transversais	Melhorar a empregabilidade dos jovens desempregados e aumentar a produtividade dos jovens empregados.	1) A melhoria das competências dos jovens contribuiria para melhorar as suas perspectivas de emprego	2) Se se mantiver a situação de estagnação do mercado de trabalho e a falta de oportunidades de emprego para os jovens, o impacto da formação na melhoria da empregabilidade será limitado.	Principais agências: Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, Associações Empresariais, agências das ONG/NU.

Políticas/ programas	Objectivos	Potenciais vantagens	Potenciais desvantagens	Principais questões/ parceiros de implementação
3.1 Formação para o empreendedorismo	Promover uma cultura de empreendedorismo e fomentar o espírito de iniciativa.	1) Aumentar a produtividade e melhorar as competências dos jovens trabalhadores – permitindo-lhes aplicar as suas competências técnicas em actividades empresariais.	Nenhuma desvantagem????	O Ministério da Educação, as entidades de formação, a Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego e as agências das ONG/NU deveriam envidar esforços conjuntos no sentido de incluir nos currículos formação em empreendedorismo.
3.2 Apoio institucional e individual aos jovens empresários e à criação de microempresas	Apoio técnico à criação de microempresas e do auto-emprego destinado aos jovens. Os COP podem prestar este apoio.	1) Pode contribuir para promover uma cultura de empreendedorismo e fomentar o espírito de iniciativa. 2) Melhoria das competências transversais e técnicas necessárias à gestão de uma empresa, p. ex. aproveitar oportunidades, elaborar um plano de negócios, gestão, marketing. 3) Facilitar o acesso a um espaço físico para o desenvolvimento da sua actividade, criação de ninhos de empresas.	Nenhuma desvantagem???	Questões, partes interessadas?
3.3 Corrigir o mau funcionamento do mercado de crédito através da criação de linhas de crédito de apoio ao auto-emprego/ actividades empresariais	Resolver o problema do mau funcionamento do mercado de crédito, facilitando o acesso dos jovens empresários ao crédito formal – apoio financeiro: para capital inicial ou expansão do negócio.	1) Criação de mecanismos de crédito formais que dispensam garantias, p. ex. subsídios financeiros, empréstimos com taxas de juro reduzidas e micro-crédito. 2) Criação de redes financeiras e de apoio que podem aconselhar sobre fontes e processos formais de obtenção de capital. 3) Considerar a possibilidade de co-financiamento das linhas de crédito pelo Fundo de Promoção do Emprego Jovem.	1) Questões relacionadas com o elevado risco de incumprimento do plano de reembolso. 2) Distorção dos mecanismos de crédito convencionais se as condições dos empréstimos forem menos rigorosas.	Principais agências responsáveis pela criação de linhas de crédito para jovens: Ministério das Finanças e Desenvolvimento, bancos, instituições de micro-crédito, agências das ONG/NU, Secretaria de Estado da Juventude e do Desporto, e Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego.

Políticas/ programas	Objectivos	Potenciais vantagens	Potenciais desvantagens	Principais questões/ parceiros de implementação
4.1 Currículos e orientação que tenham em consideração a dimensão de género	Igualdade de oportunidades para as mulheres jovens no acesso à educação, emprego e carreira.	1) Garantir que os currículos e a orientação profissional prestada pelas escolas e centros de emprego têm em consideração a dimensão de género. 2) Prosseguir as acções de sensibilização para as questões de género dirigidas aos decisores políticos, instituições de ensino, entidades empregadoras e jovens no sentido de criar um ambiente que promova a igualdade de oportunidades no acesso à educação e emprego.	1) Falta de condições institucionais e de experiência na tomada de medidas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres 2) Incerteza relativamente ao apoio dos quadros superiores das instituições relevantes	Principais agências: Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, Gabinete para a Promoção da Igualdade (GPI), ONG/NU.
4.2 Criar as condições institucionais necessárias para promover a igualdade de oportunidades no emprego	Dotar as organizações das condições necessárias para monitorizar o desequilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho, na educação e formação profissional e para formular medidas correctivas	1) Incentivos às agências governamentais para agirem como empregadores modelo, que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens jovens no recrutamento, na remuneração e na promoção na carreira. 2) Prestar apoio e criar ferramentas destinadas a serem utilizadas pelas agências governamentais na recolha dados e avaliações dos programas de promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.	Idênticas às supra-referidas	A pirâmide de género nas estruturas organizacionais mostra que as mulheres estão concentradas na base da hierarquia. Poucas mulheres qualificadas em cargos de direcção. Agências principais: Ministério da Educação, Secretaria de Estado da Formação Profissional e Emprego, Gabinete para a Promoção da Igualdade (GPI), ONG/NU.



Bibliografia

Censos de Timor-Leste 2004

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/EASTASIAPACIFICEXT/TIMORLESTEXTN/0,,contentMDK:20174826~pagePK:141137~piPK:217854~theSitePK:294022,00.html>

Organização Internacional do Trabalho, “Estudo sobre o Emprego dos Jovens, Timor-Leste (YES), 2007”.

Documento não publicado: estudo “Choosing and assessing local youth unemployment interventions”, realizado por Jude Esguerra e a equipa da OIT CIDA para o Projecto “Promoting the Youth Employment in the Philippines (PYEP)”.

Niall O’Higgins, Youth unemployment and employment policy – a global perspective, pp 147,150, Organização Internacional do Trabalho, 2001.

Banco Mundial, Enterprises, workers and skills in urban Timor-Leste, 2005.

Banco Asiático de Desenvolvimento, Avaliação de Género no País, Timor-Leste, 2005, com base nos resultados de um estudo realizado pela Ireland Aid: “Ireland Aid, Situation Analysis: 2002, Research commissioned by the Gender Affairs Unit, Office for the Promotion of Equality, Dili”.

