

# TERMOS DE REFERÊNCIA PARA ESPECIALISTAS

Termos de referência para atividades e missões no local

**Código de ação e país parceiro:** SOCIEUX 2024-01 CABO VERDE

**Título da ação:** Reforço das capacidades individuais e institucionais do Observatório do Mercado de Trabalho a fim de contribuir para o desenvolvimento de políticas de emprego e formação profissional baseadas em evidências em Cabo Verde

**Instituição parceira:** Observatório do Mercado de Trabalho

**Número(s) e título(s) da(s) atividade(s):**

- *Atividade 3* – Avaliar a implementação do plano estratégico do Observatório, os progressos realizados na consecução dos objetivos previstos e identificar áreas a melhorar para assegurar a consecução dos objetivos durante a vigência do plano

**Datas provisórias de implementação e local:**

- *Atividade 3* –
  - Preparação remota: 4 a 22 de novembro de 2024
  - Implementação no local: 25 de novembro a 6 de dezembro de 2024
  - Relatório remoto: 9 a 27 de dezembro de 2024

**Cargos e responsabilidades de especialistas (por atividade):**

- *Atividade 3* : Perito 1 (principal) – Avaliação do Planeamento Estratégico, Gestão e administração organizacional
- *Atividade 3* : Perito 2 – Monitorização e pesquisa do mercado de trabalho, Desenvolvimento de políticas e estratégias

**Carga de trabalho:**

Atividade 3 - Especialista 1 : Total 18 dias (8 dias à distância; e 10 dias no local)

Atividade 3 - Especialista 2 : Total 17 dias (7 dias à distância; e 10 dias no local)

**Convite à apresentação de candidaturas a especialistas:** 24-01/CPV/3

**Versão- #:** 1     Projeto     Final    Data: 12 de abril de 2024

SOCIEUX+ é implementado através da seguinte parceria

Parceria liderada por



Cofinanciada pela União Europeia



## **1 INFORMAÇÕES GERAIS**

### **1.1 Visão geral do país**

Localizado a 500 quilómetros da costa oeste de África, Cabo Verde é um arquipélago de dez ilhas, com nove habitadas e uma população de cerca de 491.233 habitantes. A sua taxa de crescimento moderada (1,2%) é suportada por um nível modesto da fertilidade, na ordem de 2,5 crianças por mulher. A população é jovem, com uma idade média de 30 anos, 12 sendo que quase metade (45%) tem menos de 25 anos de idade, e cerca de um terço é constituído por menores de 15 anos (26%).

A esperança média de vida à nascença é de 76,5 anos, com uma vantagem de cerca de 8 anos para as mulheres sobre os homens (81 anos e 73 anos, respetivamente, em 2020). Atualmente Cabo Verde está em plena transição demográfica (3ª fase) com implicações sociais e económicas no seu caminho de desenvolvimento.

Politicamente, Cabo Verde é reconhecido pela sua estabilidade democrática, com eleições regulares e alternância pacífica de poder entre os principais partidos políticos.

Economicamente, Cabo Verde tem experimentado um progresso económico significativo desde 1990, impulsionado principalmente pelo turismo, que representa 25% do PIB. Apesar dos desafios impostos pela COVID-19 e pela guerra na Ucrânia, o país registou um crescimento económico de 17,7% em 2022, com uma recuperação notável no setor do turismo. No entanto, a pandemia reverteu alguns progressos nas condições sociais, aumentando a pobreza de 26% em 2019 para 31,6% em 2020. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de Cabo Verde em 2021 foi de 0,662, colocando o país na 128ª posição globalmente. Este índice reflete uma qualidade de vida média, considerando aspectos como saúde, educação e padrão de vida.

O país enfrenta desafios de conectividade e na prestação de serviços essenciais devido à fragmentação do território e à limitada terra arável. Além disso, está lidando com desafios significativos relacionados às mudanças climáticas, com impactos adversos na agricultura e na segurança alimentar. O governo tem investido em energias renováveis e na construção de resiliência climática, visando aumentar a quota de energia renovável para 50% até 2030.

### **1.2 Situação sectorial**

A taxa de participação da população ativa no mercado de trabalho tem vindo a oscilar ao longo dos anos, com tendência para uma diminuição a partir de 2016: 64% em 2016 para 53% em 2020, pese embora o registo do aumento da população de 15 anos ou mais, e apresenta disparidades de género a favor dos homens. A grande maioria dos desempregados, 72%, são jovens de 15-35 anos e, conseqüentemente, a taxa de desemprego jovem é elevada, sendo em 2020 de 32,5%, considerando os jovens de 15-24 anos, e de 21,3% nos jovens de 15-35 anos. Os jovens sem emprego e fora do sistema de ensino ou formação profissional representam, em média, 32% dos jovens de 15-24 anos e 35% dos jovens no grupo etário de 15-35 anos.

A informalidade em Cabo Verde, medida pelos empregos que não beneficiam de proteção social (inscrição no INPS) ou não beneficiam de férias anuais pagas e dias de repouso por motivos de doença pagos, atinge mais do que metade dos trabalhadores, sendo de 51,6%, em 2020. A análise da situação perante a profissão revela que a grande maioria dos trabalhadores trabalha por conta de outrem, representando mais de 63% nos últimos cinco anos, em particular no setor empresarial privado que absorve cerca de 40%. Cerca de um quarto dos trabalhadores, 25,7%, em 2020, trabalharam por conta própria sem pessoas ao serviço e menos que 5% trabalham como empregadores.

Os instrumentos legais que suportam os direitos dos cidadãos e as relações de trabalho digno estão garantidos ao mais alto nível, através da Constituição da República de Cabo Verde (CRCV) que consagra no Conselho de Concertação Social (CCS) enquanto órgão tripartido de harmonização de políticas e facilitação do diálogo e da concentração entre o Governo e os Parceiros Sociais e assegura a participação destes na definição de políticas de rendimento e preços, de emprego, formação profissional e segurança social. Entre os principais resultados alcançados pelo diálogo social em Cabo Verde, destacam-se as sucessivas revisões do código e instrumentos de política pública introdução do salário mínimo e o subsídio de desemprego, a carteira profissional, o pacto para o emprego e o os acordos de concertação estratégica assinado pelos sucessivos governos desde os anos 90 entre o Governo, os Sindicatos e o Patronato.

A atual Estratégia Nacional de Promoção do Emprego Digno (2022 – 2026) parte da visão do Governo da IX e X Legislatura (2016-2026) e visa tratar o problema da elevada taxa de desemprego de forma sistemática para gerar uma agenda integrada em prol do emprego, e alinhar as prioridades estratégicas do país com o plano nacional de desenvolvimento (PEDS) e a ambição 2030. De acordo com o diagnóstico efetuado para a formulação da Estratégia Nacional de Promoção do Emprego Digno (2022 – 2026), da perspectiva da demanda é largamente consensual que a i) baixa empregabilidade da mão-de-obra é uma barreira ao emprego, da perspectiva da oferta é reconhecido ii) a limitada capacidade da criação de emprego qualificado em todos os ramos de atividade económica para preencher as novas vagas de jovens que entram no mercado de trabalho todos os anos e estes compõem em conjunto os dois lados do leque de causas primárias. A baixa empregabilidade resulta quer i) do nível de eficácia do sistema de ensino e da ii) capacidade de resposta para formação de mão-de-obra, mas de outro modo é fundamental que iii) o ambiente de negócio seja atrativo ao investimento, e a iv) competitividade sectorial seja incrementada para atender à dimensão da demanda e dar vazão à dimensão demográfica.

A falta de informação estatística em algumas áreas, tais como o trabalho infantil, trabalho forçado, segurança no trabalho, constitui uma grande lacuna, o que pode ser considerado um obstáculo para a instituição e/ou reformulação de medidas de política em várias áreas, bem como à sua monitorização e avaliação.

A fim de abordar essa lacuna, Cabo Verde está focado na melhoria do dispositivo e ecossistema de dados de Informação do Mercado de Trabalho. O país já criou e instalou o Observatório do Mercado de Trabalho como governador de um modelo de Sistema de Informação do Mercado de Trabalho (SIMT) em Cabo Verde e o país já se apropriou da necessidade de implementar um modelo SIMT existente, como a "LMSI. Stat" da OIT, em vez de projetar um novo sistema. Isso foi facilitado por um memorando de entendimento com a OIT e a elaboração de um Plano de Trabalho para implementar este sistema adaptado ao contexto local.

No quadro da Estratégia Nacional de Emprego Digno, se estabelece como objetivos específicos:

- 1. Contribuir para integração da gestão de recursos da educação secundária e superior com a formação profissional e garantir a efetividade alinhamento das políticas ativas de emprego
- 5. Gerar conhecimento sobre as necessidades de mercado de trabalho para influenciar a tomada de decisão e suportar a eficácia da política pública de emprego”

E se propõe a entregar um conjunto de produtos, entre os quais:

- Instrumentos de monitorização e acompanhamento das medidas passivas e ativas de emprego

E como entregável:

- 5.4.1.1 : Sistemas de Estatísticas sobre as políticas ativas de emprego

No âmbito da Política Pública do Emprego atuam diversas entidades públicas ao nível central e local e de outros parceiros da esfera privada e da sociedade civil como as Câmaras de Comércio, ONGs, empresas e associações sumidores de dados como é o caso do Observatório do Mercado de Trabalho, o Instituto Nacional de Estatísticas, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, a Direção Nacional de Emprego, o Banco de Cabo Verde, o Instituto Nacional de Previdência Social e a própria DGEFPEP. A política pública do Emprego é tutelada desde 2018 pelo Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial (MFFE), que é o órgão governamental a quem compete propor, executar e avaliar políticas públicas com incidência, entre outras, nas áreas de formação profissional, programa de estágios profissionais, promoção do emprego e fomento ao desenvolvimento empresarial.

No âmbito das suas atribuições o MFFE articula-se com o departamento governamental responsável pela área da juventude e do ensino superior, em matéria de política de formação e de investigação aplicada para os setores das pescas, do turismo, indústria, energia, comércio e de valorização dos recursos humanos para as necessidades das empresas e em matéria laboral, de produtividade e competitividade.

A orgânica do Governo prevê ainda um conjunto de outras atribuições institucionais específicas relativos à formação profissional e integração de jovens no mercado de trabalho, financiamento, apoio ao empreendedorismo e empregabilidade, promoção do emprego, combate ao desemprego, política de estágios e políticas ativas de emprego, pelo que um conjunto de outros ministérios afetos à área económica estão diretamente envolvidos na implementação da política do emprego

Participam ainda da liderança da política de emprego, o Ministério da Família e do Trabalho que tem por missão a condução da política de apoio ao desenvolvimento social, incluído o acesso ao emprego, a mediação das questões laborais, a igualdade do género e a inclusão.

No nível consultivo o quadro legal prevê a operacionalização do Conselho Nacional do Emprego e Formação Profissional (CNEFP) 43 como um órgão consultivo e de concertação entre representantes da autoridade pública, parceiros sociais e sociedade civil, nos domínios da qualificação profissional e emprego. Enquanto órgão consultivo do Ministério das Finanças, o CNEFP possui uma estrutura abrangente para representar as partes interessadas ao nível do Governo, os representantes do patronato e dos trabalhadores, bem como os atores regionais e da sociedade civil na área do emprego. O CNEFP é composto pelo Presidente e por mais 28 membros sendo 12 representantes do sector público, 6 representante dos empregadores, 6 representantes dos trabalhadores e 4 representantes das organizações da sociedade civil.

Um conjunto de outros serviços públicos com responsabilidade na implementação da política pública de formação profissional tais como estão diretamente envolvidos com a execução da Estratégia de Emprego:

- Direção Geral do Emprego;
- Fundo de Promoção do Emprego e da Formação;
- Serviços Públicos de Formação Profissional;
- Serviços Públicos de Desenvolvimento Empresarial;
- Parceiros Nacionais;
- Parceiros da Cooperação Internacional

### 1.3 Papel da instituição parceira no setor

O Observatório do Mercado de Trabalho, estabelecido pela Lei n.º 89/IX/2020, desempenha um papel crucial no desenvolvimento das políticas de emprego e formação profissional em Cabo Verde. Sua missão inclui a realização de diagnósticos, análises e estudos para antecipar tendências económicas e sociais. O Observatório é um centro centralizado de dados sobre o mercado de trabalho, contribuindo para uma abordagem informada na formulação de Políticas.

O Observatório é uma entidade dotada de autonomia administrativa e de independência técnica, vocacionada para a investigação e funciona no seio do Conselho Económico Social e Ambiental (CESA), junto do parlamento. A mencionada Lei estabelece a Estrutura do Observatório:

- i) o Conselho Técnico e Científico, que assegura a aprovação técnica e metodológica dos instrumentos do Observatório,
- ii) o Conselho Orientador enquanto instância que afiança a governança do Observatório, garantindo a sua autonomia, neutralidade, independência e relevância pública e a unidade técnica, assegura a produção e divulgação de estudos, análises e indicadores, bem como a proposta de metodologia, plano de atividades, orçamentos.

O conselho orientador é formado por 28 entidades (tripartido). O conselho técnico-científico é composto por 4 entidades (Instituto Nacional de Estatística (INE); Direção nacional de planeamento, representante da academia e representante do estado responsável pela área de emprego e formação profissional). A unidade técnica é composta por enquanto de 4 pessoas, 1 coordenadora, 1 estatístico, 1 informático e 1 economista. O INE integra os conselhos orientador e técnico e, portanto, há uma estreita relação com esta entidade.

Em 2022, no âmbito de uma ação de cooperação técnica SOCIEUX+ (2021-16), foi desenvolvido o Plano de Desenvolvimento Estratégico do Observatório 2022-2026 e reforçadas as capacidades do Observatório para a utilização de métodos de recolha e tratamento de critérios de qualidade do trabalho.

O Observatório deve ser sensível às demandas que apoiem na definição dos seus planos de atividades. Significa que o Observatório tem uma dupla interface com a sociedade cabo-verdiana: ele recebe *inputs* sob a forma de demandas e fornece *outputs* em termos de análise, estudos, dados e informações.

Assim o Observatório tem como desafios de primeira linha, nomeadamente:

- Recursos Humanos e financeiros limitados;

- Atualização permanente de competências específicas sobre o mercado de trabalho
- Centralizar os dados e de envolver todos os produtores e utilizadores no processo de obtenção de dados e informações;
- Montagem do sistema de informação sobre o mercado de trabalho e sua alimentação permanente;
- Realizar estudos específicos sobre o mercado de trabalho;
- A comunicação dos produtos;
- Assegurar a pertinência, a relevância, eficácia do sistema

Há protocolos com algumas entidades nacionais assinados, tendo em consideração o acesso aos micro-dados, financiamentos de estudos e partilha de informações. Ao nível internacional o Observatório contou com a assistência técnica do SENAI Brasil na aplicação do exercício Piloto sobre o Sistema da antecipação de Necessidades de Competências no setor de Turismo em Cabo Verde. A OIT vem apoiando o Observatório na implementação do sistema de informação sobre o mercado de trabalho e várias formações ligadas a questão de mercado de trabalho. Há um memorando de entendimento assinado entre a OIT e o Governo de Cabo Verde para a implementação do SIMT no País.

O Observatório tem realizado os seguintes estudos:

- 1) um estudo de impacto sobre as políticas ativas de emprego em Cabo Verde dos beneficiários dos anos de 2018 a 2020. Produziu-se um relatório;
- 2) Emprego informal no setor formal dos ramos de Turismo, Hotelaria Restauração e trabalho doméstico com base dos dados do inquérito ao emprego de 2019 e 2020;
- 3) Necessidades de Formação e perfil de competências;
- 4) Participou na elaboração do Perfil país trabalho digno

Todos esses estudos encontram-se disponível no site [www.observatorio.cv](http://www.observatorio.cv)

Ainda há outros estudos que o Observatório realizou, recorrendo a assistência técnica, financiado pela OIT, nomeadamente: Diagnóstico sobre o Sistema de Informação sobre o Mercado de Trabalho e um diagnóstico sobre o Sistema de Antecipação de Necessidades de Competências, incluindo um plano de ação para a sua implementação até 2026.

No quadro dum novo projeto executado pela OIT em Cabo Verde com financiamento da Cooperação Luxemburguesa, o Observatório, bem como o Instituto Nacional de Estatística, será beneficiado com atividades de reforço de capacidades no quadro da produção de estatísticas e estudos sobre a problemática da informalidade em Cabo Verde. A 23ª Comissão de Parceria entre o Luxemburgo e Cabo Verde de março de 2024, terminou com a assinatura de um memorando de entendimento que formaliza o apoio de 547 710 euros ao Instituto Nacional de Estatística (INE) de Cabo Verde. Este memorando de entendimento tem por objetivo reforçar as capacidades humanas, materiais e tecnológicas do INE, melhorar a cobertura e a qualidade da produção estatística e reforçar a comunicação, a difusão e a utilização das estatísticas oficiais.

## **2 DESCRIÇÃO DA AÇÃO**

### **2.1 Objetivo geral**

- O acesso ao emprego e à proteção social é alargado aos grupos pobres e vulneráveis.

### **2.2 Objetivo(s) específico(s) (finalidade)**

- Reforçar a elaboração de políticas fundamentadas em evidências na área das PAE em Cabo Verde

### **2.3 Resultados esperados**

- R1: Informações sobre a eficácia, eficiência e sustentabilidade do Observatório na consecução dos objetivos do seu Plano Estratégico são disponíveis
- R2: Sistema de informação, monitorização e avaliação do desempenho das PAE melhorado

- R3: Capacidades individuais e institucionais do Observatório para produzir conhecimento sobre o desempenho das PAE reforçadas

## 2.4 Entregáveis finais

- E.1 Quadro/Plano de Monitoramento e Avaliação das PAE com governança de dados
- E.2.1: Guião metodológico para a avaliação do desempenho das PAE para aconselhamento em matéria políticas públicas baseadas em evidências
- E.2.2 Material utilizado para reforçar as competências individuais (apresentações PPT, vídeos...)
- E. 3: Relatório de avaliação intermediário sobre a implementação do plano estratégico com recomendações e apresentações visuais

## 3 METODOLOGIA

### 3.1 Metodologia geral (da ação)

Considerando a Estratégia Nacional para a Promoção do Emprego Digno 2022-2026, o Plano Estratégico 2022-2026 do Observatório e o seu Plano de atividades para o ano de 2024, esta ação visa nomeadamente contribuir para reforçar a elaboração de Políticas Ativas de Emprego (PAE) fundamentadas em evidências em Cabo Verde (OS1).

Para isso, no final da ação, o sistema de informação, monitorização e avaliação (M&A) do desempenho das PAE será melhorado (R.2) e as capacidades individuais e institucionais do Observatório para produzir conhecimentos sobre o desempenho das PAE serão reforçadas (R.3) com um quadro de M&A do desempenho das PAE abrangente e a governança de dados definida (E.1) e um Guião em metodologias, técnicas de análise e critérios de referência para a avaliação do desempenho das PAE (E.2). Em resultado da implementação da ação, haverá também conhecimento disponível sobre a eficácia, eficiência e sustentabilidade do Observatório no cumprimento dos objetivos do seu Plano Estratégico (R. 1) com um relatório de avaliação intermediário do Plano Estratégico do Observatório 2022-2026 (E.3).

### 3.2 Atividades planeadas (plano de trabalho da ação)

Estão atualmente previstas para a ação as seguintes atividades:

- A. 1: Melhoria do atual quadro de monitorização e avaliação sobre o desempenho das PAE e a governança de dados
- A..2: Formação em metodologias de avaliação de desempenho das PAE, critérios de referência e técnicas de análise (quant/qual)
- A. 3: Avaliar a implementação do plano estratégico do Observatório, os progressos realizados na consecução dos objetivos previstos e identificar áreas a melhorar para assegurar a consecução dos objetivos durante a vigência do plano

Os presentes termos de referência abrangem os serviços previstos para as atividades do plano de trabalho acima referido:

- Atividade 3.

### 3.3 Inclusão de questões transversais

O SOCIEUX+ reconhece a importância de incluir questões transversais nas políticas e sistemas de proteção social, trabalho e emprego. São devidamente tidas em conta as seguintes questões transversais:

- Igualdade entre homens e mulheres;
- Boa governação;
- Sustentabilidade ambiental;

- Direitos humanos (incluindo os direitos das crianças, das pessoas com deficiência, dos grupos vulneráveis e das minorias); e,
- Inclusão social e económica de grupos vulneráveis.

## **4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES**

### **4.1 Tarefas**

O Plano Estratégico para o Desenvolvimento Sustentável do Observatório do Mercado de Trabalho de Cabo Verde 2022-2026, desenvolvido no âmbito de uma ação anterior do SOCIEUX+ com o Observatório em 2022, prevê um sistema de avaliações anuais dos progressos do Observatório com a participação do Conselho Técnico-Científico, que serão depois discutidas e ajustadas com o Conselho Diretivo. O Plano Estratégico recomenda igualmente avaliações mais complexas.

Assim, o Plano de Atividades de 2024 do Observatório estabelece como objetivo a realização de um relatório de avaliação sobre a implementação do Plano Estratégico do Observatório este ano. Os peritos participarão em cooperação interpares com membros do Conselho Técnico/Científico, do Conselho Diretivo e da Unidade Técnica do Observatório. Os informadores-chave para o trabalho de avaliação incluiriam as partes interessadas envolvidas no mercado de trabalho e nos sectores do emprego, tais como o Instituto Nacional de Estatística, a Direção-geral do Ensino Superior, o Sistema Nacional de Qualificações, a Direção-geral do Emprego, da Formação Profissional e dos Estágios Profissionais, o Instituto Nacional da Segurança Social, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, a Inspeção do Trabalho, a Associação Nacional de Municípios, Pró-Empresa, Comissão Nacional de Proteção de Dados, representantes do setor privado (e.g. Associação de Jovens Empresários, Câmara de Turismo), sindicatos (Central Sindical dos Trabalhadores Cabo-verdianos), instituições académicas e de investigação (e.g. Universidade de Cabo Verde) e, possivelmente, organizações internacionais com experiência em dinâmicas do mercado de trabalho (e.g. OIT). A lista final de informantes será decidida em conjunto com o parceiro durante a preparação da atividade.

Neste contexto, o objetivo desta atividade é realizar uma avaliação intermediária independente do estado atual da implementação do Plano Estratégico. A avaliação incidirá, nomeadamente, nos seguintes aspetos:

- Verificar o alinhamento do Plano Estratégico com a missão do Observatório, conforme estabelecido na Lei n.º 89/IX/2020, de 7 de maio.
- Analisar os progressos realizados pelo Observatório na consecução dos objetivos delineados no Plano Estratégico, destacando os pontos fortes e fracos da atual estrutura de gestão.
- Estimar a probabilidade de alcançar os objetivos do Plano Estratégico com a atual abordagem de execução e, se necessário, propor recomendações para melhorias imediatas.
- Examinar a eficácia das ações na consecução dos objetivos, a eficiência na utilização dos recursos e a sustentabilidade das práticas adotadas.
- Identificar potenciais ajustamentos ao plano e estrutura de implementação que possam facilitar a consecução dos objetivos e resultados estipulados.
- Avaliar a necessidade de revisões dos objetivos e da estratégia global para refletir com exatidão o atual volume de trabalho e a capacidade de execução do Observatório.
- Investigar se o mecanismo de governação do Observatório promove uma representação eficaz dos interesses das partes interessadas.
- Avaliar a adequação do Observatório em relação ao funcionamento eficiente do mercado de trabalho, ao trabalho digno e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- Analisar os progressos realizados no combate às insuficiências do mercado de trabalho, como o trabalho infantil, o desemprego, o subemprego e as condições de trabalho precárias.
- Avaliar os conhecimentos sobre as insuficiências e dinâmicas do mercado de trabalho, incluindo a avaliação de indicadores e fontes de dados.
- Analisar os impactos do Plano Estratégico, focando-se nos principais eixos: bases de dados, seminário anual e mobilização de parceiros.
- Verificar o contributo do Observatório para a melhoria das políticas públicas de emprego e formação profissional.
- Identificar lacunas na cobertura do Observatório, incluindo setores, regiões e tópicos que não foram adequadamente abordados.
- Realizar um inventário do conhecimento produzido pelo Observatório e avaliar a eficácia das estratégias de disseminação e engajamento.
- Desenvolver recomendações específicas para melhorar a eficácia do Observatório com base em análises anteriores.

O relatório de avaliação deve responder às perguntas de avaliação acordadas na fase de preparação, em conformidade com o conteúdo dos TdR. A estrutura do relatório de avaliação final será acordada durante a fase de preparação.

O relatório final deve conter, pelo menos: introdução com os objetivos, finalidade e âmbito da avaliação, antecedentes e contexto do Observatório e do Plano Estratégico avaliados, metodologia utilizada, limitações encontradas, respostas às perguntas da avaliação, resultados da avaliação, conclusões, lições aprendidas e boas práticas e recomendações/medidas corretivas. Uma lista de anexos, que incluirá, entre outros: a metodologia detalhada (técnicas e ferramentas aplicadas, tais como guiões de entrevistas, questionários, etc.), lista de documentos analisados, bem como uma lista das pessoas que foram entrevistadas ou que enviaram um questionário. Os resultados e conclusões devem ser estruturados de forma a responderem claramente às perguntas da avaliação. As conclusões e recomendações do relatório devem ser retiradas das conclusões. As lições aprendidas só devem ser retiradas se representarem contributos para o conhecimento geral e forem fortemente apoiadas pelos resultados e conclusões. As recomendações devem estar ligadas às conclusões, devem ser em número limitado, evitando formulações genéricas, e devem indicar sugestões para a sua implementação e a quem são dirigidas, uma vez que devem poder servir de orientação para ações futuras.

O relatório de avaliação final deve ser acompanhado de, pelo menos, duas apresentações visuais que sintetizem as principais conclusões da avaliação, os ensinamentos colhidos e as recomendações, que serão distribuídas ao parceiro e a outras partes interessadas. São propostas duas apresentações visuais:

Power Point: concebido como uma apresentação de diapositivos narrativa com as principais descobertas, dados, lições e recomendações apresentadas de forma esquemática, visual e envolvente.

Resumo Infográfico: concebido como uma peça infográfica de 1 a 10 páginas, com os elementos-chave, ideias e insights apresentados num documento visual, em formatos facilmente partilháveis (pdf básico, pdf interativo, doc, jpg, png, etc).

Estas apresentações serão concebidas e escritas de forma a tornar as conclusões e recomendações claras e facilmente acessíveis a um público alargado, seguindo as instruções do parceiro.

O perito principal liderará a missão no local. Será responsável pela entrega de todos os entregáveis da atividade (ver secção abaixo **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**). Será responsável pela preparação, coordenação, implementação e comunicação da atividade global para o SOCIEUX+.

As principais tarefas da equipa de missão incluem:

- **Fase preparatória e documentação:**



**Tarefa 1:** Estudo e análise do contexto e documentação relevante, consistindo na documentação fornecida pelo SOCIEUX+, na documentação fornecida pela instituição parceira e na compilação autónoma de peritos.

**Tarefa 2:** Contactos preliminares com a instituição parceira para definição da metodologia e agenda, que serão transmitidos pelo menos uma semana antes da missão à equipa SOCIEUX+ para validação. A metodologia deve ter em conta questões transversais, tais como:

- Igualdade entre homens e mulheres;
- Boa governação;
- Sustentabilidade ambiental;
- Direitos humanos (incluindo os direitos das crianças, das pessoas com deficiência, dos grupos vulneráveis e das minorias); e ainda
- Inclusão social e económica de grupos vulneráveis.

**Tarefa 3:** Identificar, com a instituição parceira, a(s) pessoa(s) principal(is) de referência para a atividade.

**Tarefa 4:** Preparar material de consulta e recolha de dados para sistematização e análise.

**Tarefa 5:** Participar em reuniões de esclarecimento com a equipa SOCIEUX+ antes da atividade;

**Tarefa 6:** Contactar a Delegação da União Europeia para uma videoconferência.

**Tarefa 7:** Estabelecer acordos logísticos com a instituição parceira para a implementação das técnicas de consulta (workshops, entrevistas, discussão em focus group, etc.)

• **Fase de implementação (no local):**

**Tarefa 1:** Fazer os ajustes finais na agenda e no material de coleta e sistematização das informações; e partilhá-los com SOCIEUX+ para validação.

**Tarefa 2:** Realizar a recolha, sistematização e análise de informação;

**Tarefa 3:** Organizar sessões de feedback e validação dos resultados com os diferentes atores mobilizados, em coordenação com a instituição parceira;

**Tarefa 4:** Disponibilizar os peritos para uma reunião a pedido da Delegação da União Europeia no país para uma sessão de informação no final da missão;

**Tarefa 5:** Canalizar para a técnica de comunicação SOCIEUX+ todo o material que possa ser útil para informar o público sobre a atividade (fotografias, entrevistas, notas curtas ou artigos).

• **Preparação dos documentos:**

**Tarefa 1:** Conclusão de todos os entregáveis da atividade. Alterações nas entregas podem ser solicitadas com base no feedback dos parceiros;

**Tarefa 2:** Utilização de modelos fornecidos pelo SOCIEUX+ para a elaboração de apresentações e relatórios, incluindo questionários digitais para peritos;

**Tarefa 3:** Participar numa reunião final de debriefing com a equipa SOCIEUX+ após a atividade.

### **Responsabilidades da instituição parceira:**

A instituição parceira trabalhará de forma colaborativa com os especialistas na preparação e implementação da atividade. Facilitará a organização da atividade nos seguintes aspetos:

- Nomear um ou mais colaboradores internos para apoiar os especialistas na organização técnica e logística;
- Contribuir para a organização técnica da atividade, incluindo a partilha de documentos e informações contextuais relevantes, contactos e contributos técnicos;

- Selecionar e convocar previamente os participantes para reuniões/workshops e assegurar a sua participação, incluindo partes interessadas externas .

## 4.2 Entregáveis tangíveis

### 4.2.1 Entregáveis pré-missão

- Uma nota metodológica e agenda (modelo fornecido) detalhando:
  - a abordagem de trabalho, as ferramentas e métodos a serem empregados, requisitos de apoio local, tarefas operacionais, uma análise de risco e a estrutura proposta dos entregáveis técnicos.
  - uma proposta de agenda de atividades detalhando as reuniões e sessões de trabalho a serem realizadas e as pessoas a serem reunidas.

### 4.2.2 Entregáveis finais

- Um Relatório de Missão de Peritos (ExMR) individual em formato SOCIEUX+ (modelo fornecido). Este relatório é um produto confidencial destinado exclusivamente e utilizado pela SOCIEUX+. A equipa de peritos pode também apresentar um relatório conjunto de exMR, se assim o preferir (ver instruções no modelo).
- Um indivíduo preencheu o Formulário de Feedback de Especialistas (ExF) preenchido online (ver instruções e link no modelo ExMR).
- Um relatório de atividades coletivo (AcR) em formato SOCIEUX+ (modelo fornecido). Este AcR deve ser produzido em conjunto pela equipa da missão. Destina-se à Instituição Parceira e será partilhado, muito provavelmente, com os principais intervenientes da ação. O relatório refletirá as tarefas realizadas durante a atividade. Deve dar um contributo significativo para os resultados finais da ação.
- E.3: Relatório de avaliação intermediário sobre a implementação do plano estratégico com recomendações e apresentações visuais

## 5 RELATÓRIOS E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

### 5.1 Formatos

*Todos os produtos e produtos da atividade* (notas, relatórios, apresentações, etc.) devem estar em conformidade com os formatos e modelos fornecidos pela Equipa SOCIEUX+.

Todos os resultados devem ser enviados em formato *eletrónico em versões eletrónicas editáveis* [Microsoft Word 97-2003 [doc], PowerPoint 97-2003 [ppt] e Excel 97-2003 [xls]; ou em formato OpenDocument equivalente). Não serão aceites documentos eletrónicos não editáveis, tais como em formato PDF (Portable Document Format).

*Os modelos para apresentações eletrónicas* durante a atividade/missão são fornecidos pela Equipa SOCIEUX+. Esses modelos estão no formato Microsoft PowerPoint e estão conforme os padrões SOCIEUX+ Corporate Image. Estes modelos devem ser utilizados como um formato único por todos os membros da equipa de missão especializada. Devem ser utilizados *para todas as apresentações dos peritos* durante e para a atividade/missão. Não é permitida a utilização pelos peritos dos seus próprios modelos ou da(s) sua(s) organização(ões), ou formatos, salvo instruções em contrário por escrito [por correio eletrónico] para os peritos pela Equipa SOCIEUX+.

Todas as versões dos produtos ou outros produtos utilizados, ou produzidos durante a atividade/missão pelos peritos devem incluir a seguinte declaração de exoneração de responsabilidade:

*"Declaração de exoneração de responsabilidade:*

*A responsabilidade desta publicação recai exclusivamente sobre os seus autores. A União Europeia, a Comissão Europeia, os parceiros de implementação do SOCIEUX+ e o pessoal do SOCIEUX+ não são responsáveis por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas."*

Consulte o pacote de informações para peritos para obter mais orientações sobre comunicação e modelos.

Todos os resultados devem ser fornecidos em português.

## 5.2 Submissão e aprovação

Todas as versões dos entregáveis (rascunhos, finais ou outros) devem ser enviadas diretamente e apenas à Equipa SOCIEUX+, salvo instruções em contrário por escrito [por e-mail] aos especialistas pela Equipa SOCIEUX+.

### 5.2.1 Entregáveis pré-missão

- Os resultados prévios à missão devem ser apresentados o mais tardar 5 dias úteis antes do início da atividade ou da partida da missão dos peritos, consoante o que ocorrer primeiro.
- Os resultados obtidos antes da missão serão partilhados e revistos pelo SOCIEUX+ e pela Instituição Parceira. As informações sobre os resultados devem ser fornecidas ao perito principal o mais tardar 2 dias antes do início da atividade ou da partida da missão dos peritos, consoante o que ocorrer primeiro. Os comentários e recomendações deste feedback devem ser tidos em conta para a execução da atividade/missão pelos peritos. Apenas a agenda da missão deve ser representada com revisão, se solicitada pela Equipa SOCIEUX+.

### 5.2.2 Entregáveis finais

- As primeiras versões preliminares dos resultados finais devem ser apresentadas o mais tardar 10 dias úteis após a conclusão da atividade ou o retorno dos peritos.
- As observações sobre a primeira versão preliminar do relatório devem ser fornecidas 10 dias úteis após a sua apresentação.
- A inclusão das observações sobre as versões dos projetos está prevista para 5 dias úteis após a receção das observações pelo perito principal. (Em geral, não é necessária mais do que uma ronda de feedback e revisão, a menos que a qualidade dos resultados seja considerada insatisfatória pela Equipa SOCIEUX+ e/ou pela Instituição Parceira.)
- As versões finais dos produtos devem ser aprovadas ou rejeitadas no prazo máximo de 10 dias úteis após a sua submissão à Equipa SOCIEUX+.
- Os pagamentos finais e o reembolso das despesas de viagem a peritos só podem ser autorizados após a aprovação da versão final dos resultados pela SOCIEUX+.

## 6 EXPERIÊNCIA NECESSÁRIA

### 6.1 Perfil de especialização

**Especialista principal (Expert #1): Avaliação do Planeamento Estratégico, Gestão e administração organizacional**

**Área(s) de especialização:** Estatísticas do Trabalho, Política de Emprego, Investigação: Análise de Dados, Recolha de Dados, Inquérito

**Competência(s) específica(s) e competência(s):**

1.2 Produção e desenvolvimento de P&S, 1.3 Orientação e execução de P&S, 3.1 Corpo, estruturas, papéis e disposições, 3.2 Garantia da qualidade, inspeção e auditoria, 5.1 Monitoramento e avaliação (M&A), 5.2 Sistemas de gestão da informação

**Requisitos (essenciais/obrigatórios):**

- a) O tipo e o nível de ensino exigidos:

"Mestrado" (ou grau académico avançado equivalente ou diploma que exija 4 anos de educação formal) nas áreas de especialização (ver acima), ou outra disciplina diretamente

relacionada. Na sua ausência, o grau de mestre pode ser substituído por uma combinação de graus acadêmicos com anos relevantes de experiência profissional/profissional, combinando a área de especialização e as competências específicas exigidas:

- Um grau acadêmico intermédio ("Licenciatura", grau ou diploma equivalente que exija três (3) anos de educação formal) com mais três (3) anos de experiência profissional/profissional; ou,
- Um grau acadêmico de primeiro nível (grau equivalente ou diploma que exija dois (2) anos de educação formal) com um adicional de cinco (5) anos de experiência profissional/profissional.

A experiência profissional adicional utilizada no cálculo da equivalência acadêmica não conta para a experiência profissional geral mínima.

- b) Número de anos de experiência profissional/profissional relevante que combina a(s) área(s) de especialização e a(s) habilidade(s) específica(s) demonstrada(s) e a(s) competência(s): Sete (7) anos.
- c) Conhecimentos linguísticos necessários: português
- d) Experiência e conhecimento em desenvolver, implementar e avaliar planos estratégicos, especialmente em contextos institucionais de emprego e formação profissional.
- e) Experiência e conhecimento em metodologias de avaliação, incluindo a elaboração de questionários, condução de entrevistas e análise de documentos.
- f) Proficiência no uso de software de análise de dados, ferramentas de apresentação como PowerPoint e habilidades para criar infográficos e resumos visuais.

**Ativos adicionais (vantajosos na seleção):**

- Experiência anterior na condução de missões de assistência técnica de curto prazo na região da África Ocidental

**Especialista principal (Especialista #2): Monitorização e pesquisa do mercado de trabalho, Desenvolvimento de políticas e estratégias**

**Área(s) de especialização:** *Estatísticas do Trabalho, Política de Emprego, Investigação: Análise de Dados, Recolha de Dados, Inquérito*

**Competência(s) específica(s) e competência(s):**

*1.2 Produção e desenvolvimento de P&S, 1.3 Orientação e execução de P&S, 3.1 Corpo, estruturas, papéis e disposições, 3.2 Garantia da qualidade, inspeção e auditoria, 5.1 Monitoramento e avaliação (M&A), 5.2 Sistemas de gestão da informação*

**Requisitos (essenciais/obrigatórios):**

- b) O tipo e o nível de ensino exigidos:

"Mestrado" (ou grau acadêmico avançado equivalente ou diploma que exija 4 anos de educação formal) nas áreas de especialização (ver acima), ou outra disciplina diretamente relacionada. Na sua ausência, o grau de mestre pode ser substituído por uma combinação de graus acadêmicos com anos relevantes de experiência profissional/profissional, combinando a área de especialização e as competências específicas exigidas:

- Um grau acadêmico intermédio ("Licenciatura", grau ou diploma equivalente que exija três (3) anos de educação formal) com mais três (3) anos de experiência profissional/profissional; ou,

- o Um grau académico de primeiro nível (grau equivalente ou diploma que exija dois (2) anos de educação formal) com um adicional de cinco (5) anos de experiência profissional/profissional.

A experiência profissional adicional utilizada no cálculo da equivalência académica não conta para a experiência profissional geral mínima.

- c) Número de anos de experiência profissional/profissional relevante que combina a(s) área(s) de especialização e a(s) habilidade(s) específica(s) demonstrada(s) e a(s) competência(s): Sete (7) anos.
- d) Conhecimentos linguísticos necessários: português
- e) Experiência e conhecimentos em investigação, diagnóstico, prevenção e antecipação de soluções dos problemas relacionadas com o emprego, as qualificações, a formação profissional e outros de relevância no âmbito do mercado de trabalho.
- f) Entendimento de mecanismos de governança e a importância da participação das partes interessadas na formulação e avaliação de políticas públicas de emprego e formação profissional.

**Ativos adicionais (vantajosos na seleção):**

- Experiência anterior na condução de missões de assistência técnica de curto prazo na região da África Ocidental

!!!!!!

**Instituições colaborativas:**

*As instituições públicas ou mandatadas publicamente dos Estados-Membros da União Europeia com conhecimentos e competências relevantes, tal como acima descrito, são também incentivadas a candidatar-se diretamente e a contactar a SOCIEUX+ para fornecer conhecimentos especializados e participar nestas/nesta atividade. Os pontos focais e o pessoal responsável podem contactar diretamente a Equipa SOCIEUX+ através do seguinte endereço:*

[experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu), indicando a referência do convite à apresentação de peritos.

**6.2 Carga de trabalho estimada<sup>1</sup>**

	<b>Preparação</b>	<b>Trabalhos no local</b>	<b>Relatórios e entregas</b>	<b>Total</b>
Perito principal	4	10	4	<b>18</b>
Especialista	3	10	4	<b>17</b>
<b>Total de especialistas</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>35</b>

<sup>1</sup> Por favor, note que os dias de viagem não são considerados dias úteis.

## 7 APLICAÇÕES

### 7.1 Convite à apresentação de candidaturas a peritos

Todos os convites à apresentação de propostas de peritos para as atividades do SOCIEUX+ são publicados em linha no sítio Web do SOCIEUX+. Os peritos interessados devem apresentar a sua candidatura na base de dados de peritos em linha SOCIEUX+: <https://pmt.socieux.eu> (atualmente disponível apenas em inglês). O processo de candidatura é:

1. Se ainda não o fizeram, os especialistas criam a sua conta SOCIEUX+ clicando em "Criar uma conta" usando um endereço de e-mail.
2. Os detalhes de login para sua conta serão enviados aos especialistas por e-mail, os especialistas devem criar e enviar o seu perfil para revisão por<sup>2</sup>:
  - a. Fornecer dados de contacto
  - b. Fornecer informações sobre as competências, habilidades e histórico de trabalho do especialista. Os peritos são obrigados a fornecer apenas informações limitadas através de campos marcados com um asterisco. No entanto, os especialistas são incentivados a completar com mais detalhe as secções sobre aptidões e competências, uma vez que a Equipa SOCIEUX+ também revê regularmente os perfis na lista para identificar e contactar potenciais especialistas para missões futuras.
  - c. Carregamento de um curriculum vitae, de preferência em formato Europass<sup>3</sup>.
3. Assim que o seu perfil for aprovado pela Equipa SOCIEUX+, podem candidatar-se a quaisquer convites disponíveis para especialistas acessíveis no separador "Convite à apresentação de candidaturas a peritos" e clicar em "Candidatar-se".

Se mais informações forem necessárias, entre em contacto com a SOCIEUX+ por e-mail em [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu) com o número de referência da inscrição.

As instituições colaborativas ou interessadas que desejem disponibilizar conhecimentos especializados para um convite específico à apresentação de candidaturas podem contactar diretamente a equipa do SOCIEUX+ em [experts@socieux.eu](mailto:experts@socieux.eu).

### 7.2 Seleção de especialistas

Em princípio, o SOCIEUX+ mobiliza peritos das administrações públicas e de organismos mandatados dos Estados-Membros da UE, bem como profissionais que trabalham para os parceiros sociais, incluindo:

- Profissionais, funcionários públicos e empregados de órgãos públicos;
- Colaboradores e trabalhadores de instituições de parceiros sociais, tais como sindicatos e associações patronais; e,
- Instituições académicas e de investigação.

Especialistas públicos ativos de instituições colaborativas têm prioridade na seleção. Podem também candidatar-se consultores privados. A sua aplicação será considerada se não for possível identificar um perito público adequado.

Só podem ser contactados os candidatos pré-selecionados. O processo de seleção pode incluir entrevistas por telefone ou outros meios de comunicação.

Os candidatos interessados podem descarregar o **Guia para Peritos e Instituições Colaborativas com** informações detalhadas sobre a contratação com a SOCIEUX+ em [www.socieux.eu](http://www.socieux.eu)

<sup>2</sup> A base de dados especializada SOCIEUX+ e outras ferramentas de gestão estão em conformidade com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) - Regulamento (UE) 2016/679.

<sup>3</sup> Os modelos Europass para CV estão disponíveis em: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

### 7.3 Contratação de peritos públicos

Os peritos públicos podem estar na ativa ou reformados. Os trabalhadores reformados de agências internacionais especializadas ou de agências de cooperação também podem ser mobilizados, independentemente da colaboração do seu antigo empregador com a SOCIEUX+ numa ação específica. Os peritos reformados são considerados peritos públicos para todos os efeitos, benefícios e compensações financeiras proporcionados pela SOCIEUX+.

Os candidatos pré-selecionados podem ser obrigados a apresentar o contacto do empregador ou prova da sua capacidade para serem contratados diretamente ao abrigo da sua qualidade de funcionário público ou empregado público.

Várias opções de contratação:

- **Perito público francês ativo** (contratado pela Expertise France)

Carta de compromisso (+ Formulário de acumulação de atividades assinado pelo superior hierárquico)

- **Perito Público Espanhol Ativo**

Funcionário público espanhol será contratado pela FIIAPP de acordo com o seu regulamento interno.

- **Perito público da UE** (incluindo peritos franceses e espanhóis reformados ou privados)

- Contrato de prestação de serviços com perito (+ Documento de autorização do empregador indicando as datas da atividade + número de identificação fiscal (NIF) para poder emitir fatura; ou
- Empresa guarda-chuva: especialistas que não têm um número de identificação fiscal que lhes permita faturar serviços no seu país, mas estão autorizados a assinar contratos de trabalho temporários de acordo com a legislação local, ou
- Contrato de prestação de serviços com instituição: peritos que não têm um número de identificação fiscal que lhes permita trabalhar no seu país e não podem assinar um contrato de trabalho de acordo com a legislação local.

### 7.4 Compensações financeiras

Os funcionários contratados ou os trabalhadores no ativo, ou reformados têm direito a subsídios fixos de 350 euros por dia de trabalho trabalhado. Os honorários dos consultores privados são negociados de acordo com o seu número de anos de experiência relevante e a escala padrão da SOCIEUX+.

Os peritos reformados são equiparados a funcionários públicos para todos os efeitos, os benefícios e a compensação financeira são fornecidos pela SOCIEUX+.

Aplicam-se as regulamentações nacionais relativas às remunerações e remunerações dos funcionários públicos e dos funcionários públicos, que podem limitar o pagamento de subsídios pela SOCIEUX+. A responsabilidade pelo cumprimento e verificação cabe a peritos individuais e às suas instituições de origem. O pagamento de impostos sobre o rendimento ou outros impostos é da exclusiva responsabilidade dos peritos mobilizados e/ou das suas organizações.

### 7.5 Despesas de deslocação

Todas as despesas de viagem dos peritos mobilizados (instituições públicas, privadas ou internacionais) são cobertas pela SOCIEUX seguindo o **Guia para Peritos e Instituições Colaborativas com** informações detalhadas sobre a contratação com a SOCIEUX+ (versão a partir da data de assinatura do contrato).

## 8 COMUNICAÇÃO E VISIBILIDADE

A SOCIEUX + pode utilizar os seus canais de comunicação, tais como a web, newsletter e outros meios de comunicação, para partilhar informações sobre a implementação e resultados das atividades. Para isso, esperam-se contributos dos peritos mobilizados. Os peritos podem ser convidados a fornecer contribuições no domínio da comunicação, tais como fotografias, textos curtos e entrevistas.

Breves reuniões informativas, antes e depois da missão, com o Responsável de Comunicação da SOCIEUX+. Estas reuniões informativas proporcionarão a oportunidade de identificar oportunidades e estratégias de comunicação.

Para atividades específicas, produtos de visibilidade, como brochuras, pen-drives, notebooks e canetas, podem ser disponibilizados a especialistas para distribuição no local.

## **9 CÓDIGO DE CONDUTA**

Os peritos mobilizados pela SOCIEUX+ prestarão assistência técnica desde as fases preparatórias de cada atividade até à entrega dos produtos. A Equipa SOCIEUX+ ajudará os peritos a cumprirem as suas atribuições, apoiando e aconselhando na preparação de materiais de base antes das reuniões. A equipa SOCIEUX+ recolherá as reações das instituições parceiras e das partes interessadas relevantes para garantir que os relatórios de missão e as recomendações são entregues às autoridades nacionais, às delegações da UE nos países parceiros e à Comissão Europeia.

Os peritos mobilizados não representam a SOCIEUX+ nem a UE. As opiniões técnicas e as recomendações expressas são próprias. Não devem emitir pareceres negativos sobre a execução de ações apoiadas pela SOCIEUX+ a terceiros. No entanto, devem estar cientes dos objetivos e do funcionamento da SOCIEUX+ e promover os seus serviços na medida do seu conhecimento, sempre que possível e viável.

Os peritos desempenharão as suas funções no País Parceiro em plena conformidade e respeito pelas instituições, políticas e comportamentos culturais locais. Devem, em particular, adotar um comportamento culturalmente sensível quando lidam com os seus homólogos locais.



## ÍNDICE

1	Informações gerais .....	2
1.1	Visão geral do país.....	2
1.2	Situação sectorial.....	2
1.3	Papel da instituição parceira no setor .....	4
2	Descrição da Ação .....	5
2.1	Objetivo geral .....	5
2.2	Objetivo(s) específico(s) (finalidade) .....	5
2.3	Resultados esperados .....	5
2.4	Entregáveis finais .....	6
3	Metodologia .....	6
3.1	Metodologia geral (da ação) .....	6
3.2	Atividades planeadas (plano de trabalho da ação) .....	6
3.3	Inclusão de questões transversais.....	6
4	Descrição das atividades .....	7
4.1	Tarefas .....	7
4.2	Entregáveis tangíveis .....	10
4.2.1	Entregáveis pré-missão .....	10
4.2.2	Entregáveis finais .....	10
5	Relatórios e apresentação de resultados .....	10
5.1	Formatos .....	10
5.2	Submissão e aprovação .....	11
5.2.1	Entregáveis pré-missão .....	11
5.2.2	Entregáveis finais .....	11
6	Experiência necessária .....	11
6.1	Perfil de especialização .....	11
6.2	Carga de trabalho estimada .....	13
7	Aplicações .....	14
7.1	Convite à apresentação de candidaturas a peritos .....	14
7.2	Seleção de especialistas.....	14
7.3	Contratação de peritos públicos .....	15
7.4	Compensações financeiras .....	15
7.5	Despesas de deslocação .....	15
8	Comunicação e Visibilidade .....	15
9	Código de conduta.....	16
	Sobre SOCIEUX+ .....	1

