

Termos de referência
Avaliação independente da Política Nacional de Emprego de Moçambique (PNE) e do
Plano de Ação da Política de Emprego (PAPE 2021-2024)
Maio de 2025

1. Introdução e fundamentação da avaliação

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) está a implementar o projeto MozTrabalha Fase 2 com o apoio da Agência Sueca para o Desenvolvimento Internacional (Sida), para ajudar os constituintes tripartidos de Moçambique a promover o trabalho digno e o emprego produtivo para as mulheres e homens moçambicanos, particularmente os jovens e os que vivem na pobreza. Além disso, o projeto é apoiado pelo Programa de Análise e Políticas de Emprego (EPAP) do Centro Internacional de Formação da OIT (CIF-OIT) e baseia-se numa abordagem sistémica como quadro orientador a todos os níveis (nacional e setorial), com destaque para a transformação estrutural inclusiva e a transição justa.

Entre outros, o projeto apoia a Política Nacional de Emprego do país (PNE) através da implementação do seu Plano de Ação (Plano de Ação da Política de Emprego - PAPE, 2021-2024) que visa integrar o emprego e as ligações às estratégias setoriais relevantes.

Aproximadamente 88 por cento da força de trabalho encontra-se em situação de emprego informal, incluindo formas irregulares/temporárias (casuais) de trabalho assalariado (agrícola e não agrícola) que, embora na maioria das vezes invisíveis nas estatísticas oficiais, são realizadas juntamente com outras atividades diversas e interdependentes, como o trabalho por conta própria e o trabalho doméstico não remunerado (Ali, 2020, INE, 2019). Apenas 12 % da força de trabalho tem um trabalho assalariado "formal" (*Ibid.*).

A maior parte da força de trabalho trabalha no setor agrícola, que contribui apenas com 25 % para o PIB, enquanto cerca de 10 % e 20 % do emprego se encontra nos setores da indústria e dos serviços, respetivamente, que contribuem com 72 % para o PIB. Dito isto, apenas 8 % do PIB é criado no sector da indústria transformadora, o que, mais uma vez, sublinha a dependência da extração de recursos e dos produtos de base primários. Esta estrutura económica tem estado relativamente estagnada nos últimos 20 anos, com graves disparidades entre os sexos, em que a maioria das mulheres continua a depender fortemente do emprego na agricultura de baixa produtividade. Esta realidade aponta para uma necessidade urgente de transformação estrutural inclusiva, através de um aumento significativo e sustentável das oportunidades de emprego de alta produtividade, que possa responder de forma eficaz à grave situação de pobreza, em especial entre as mulheres e os homens das zonas rurais de Moçambique.

Em 2016, o Governo de Moçambique aprovou a Política Nacional de Emprego (PNE), cujo principal objetivo é "promover a criação de emprego, a empregabilidade e a sustentabilidade do emprego, contribuindo para o desenvolvimento económico e social do país e para o bem-estar dos moçambicanos". A PNE é constituída por oito pilares e um conjunto de medidas que se enquadram nesses pilares, nomeadamente:

Pilar 1: Desenvolvimento do capital humano
Pilar 2: Criação de novos empregos
Pilar 3: Harmonização e definição de prioridades das políticas setoriais
Pilar 4: Promover um trabalho digno, produtivo e sustentável
Pilar 5: Melhoria do sistema de informação sobre o mercado de trabalho
Pilar 6: Saúde ocupacional, higiene e segurança no trabalho
Pilar 7: Reforçar a cooperação internacional
Pilar 8: Questões transversais

Com vista a assegurar a sua operacionalização, em 2018, o Conselho de Ministros aprovou o respetivo Plano de Ação, em consonância com os postulados da Política de Emprego.

A atual PNE foi adotada em 2016 e o respetivo plano de ação, aprovado pelo Conselho de Ministros em 2021, acaba de terminar em 2024. Por esta razão, o Ministério da Juventude e dos Desportos (MJD), os parceiros sociais e a OIT concordaram que o PNE e o PAPE 2021-2024 deveriam ser submetidos a uma avaliação independente, com vista a gerar lições aprendidas e recomendações-chave para garantir o impacto e a eficácia de quaisquer políticas ou programas de emprego sucessivos no país. No final de 2024, foi realizada uma avaliação preliminar deste plano de ação e, recentemente, o MJD solicitou formalmente a assistência técnica da OIT para realizar uma avaliação independente aprofundada. A fim de garantir a independência do processo, a OIT solicitou o apoio do CIF-OIT para o efeito, pelo que a equipa de avaliação será recrutada pelo CIF-OIT e o gestor de avaliação ficará sediado no CIF-OIT.

2. Objetivo, âmbito e clientes da avaliação

Propósito:

A avaliação independente tem três objetivos principais:

- i. Avaliar de forma independente os resultados alcançados pela PNE, tendo em conta o seu objetivo principal e os seus princípios nas oito áreas prioritárias; avaliar o desempenho e a concretização dos objetivos definidos e dos indicadores estabelecidos, bem como dos planos de implementação e de acompanhamento e avaliação, tendo igualmente em consideração os desenvolvimentos políticos e económicos, as oportunidades e os constrangimentos verificados em Moçambique durante o período de implementação.
- ii. Identificar e analisar os progressos e as potenciais deficiências na implementação, com vista a examinar e encontrar as principais razões e os principais fatores que contribuem para o desempenho da PNE e do PAPE.
- iii. Fornecer recomendações estratégicas, operacionais e políticas e lições aprendidas com vista a facilitar políticas, programas ou iniciativas públicas de emprego mais eficazes e com maior impacto no futuro.

Âmbito:

A avaliação independente abordará todos os objetivos, princípios e áreas/estratégias prioritárias da Política Nacional de Emprego de Moçambique, com especial atenção tanto ao

processo de desenvolvimento da política como à sua implementação. Além disso, a avaliação analisará todas as principais realizações e resultados que foram produzidos e alcançados por todas as partes interessadas relevantes desde a adoção da PNE.

Em particular, a avaliação tem como objetivo:

- Analisar os progressos globais realizados para atingir os objetivos e metas da PNE
- Orientar o Governo de Moçambique sobre o desempenho da PNE (incluindo áreas de sucesso e/ou desafios) e fornecer lições aprendidas para futuras políticas/programas/iniciativas de emprego de natureza semelhante.
- Salientar as eventuais deficiências na execução da PNE, bem como as causas relevantes.
- Identificar os fatores internos e externos que influenciaram a implementação e a execução da PNE.
- Relatar as questões relacionadas com a coordenação, a colaboração, a adesão, o apoio e a participação das partes interessadas governamentais, das organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como de qualquer outro parceiro ou interveniente relevante.
- Avaliar a relevância da PNE no âmbito das prioridades e dos enquadramentos nacionais de desenvolvimento e no contexto em evolução (tanto no papel como na perceção das partes interessadas tripartidas).
- Explorar sinergias com outras políticas, programas e atividades relevantes (públicas e privadas), bem como com quaisquer outras iniciativas relevantes dos constituintes moçambicanos (tripartidos).
- Fazer recomendações específicas para acompanhar e avaliar o desempenho e os resultados desta e de quaisquer políticas futuras semelhantes.

Utilizadores da avaliação:

Os principais utilizadores da avaliação são os constituintes tripartidos de Moçambique, nomeadamente o Governo de Moçambique, as organizações de trabalhadores e empregadores, a OIT, bem como outras partes interessadas relevantes, como a sociedade civil, a academia e a comunidade internacional.

3. Critérios e questões de avaliação

A avaliação abrangerá os seguintes critérios de avaliação (em conformidade com as diretrizes da política de avaliação da OIT¹):

- A. Relevância e adequação estratégica,
- B. Eficácia da implementação e dos mecanismos de gestão,
- C. Eficiência na utilização dos recursos e conceção/implementação de políticas,
- D. Orientação para o impacto da política junto do grupo-alvo e do ambiente favorável

¹ Orientações políticas da OIT para a avaliação baseada em resultados: Princípios, fundamentos, planeamento e gestão das avaliações, 2012

- E. Sustentabilidade e continuidade das atividades induzidas pela política para além da sua vigência.

A avaliação deve seguir uma abordagem baseada nos direitos humanos, promovendo e protegendo os direitos humanos. Incluir a perspectiva dos direitos humanos na avaliação significa (i) dirigir o processo às pessoas, (ii) definir instrumentos e abordagens adequados para a recolha de dados junto das mesmas, (iii) estabelecer processos de participação mais ampla das partes interessadas e (iv) melhorar o acesso de todas as partes interessadas aos resultados da avaliação.

Além disso, a avaliação deve ser conduzida com a igualdade de género como abordagem transversal e preocupação central. Isto implica: (i) aplicar uma análise de género, envolvendo tanto homens como mulheres nas consultas e na análise da avaliação; (ii) incluir dados desagregados por sexo e género na análise e justificação dos documentos do projeto; (iii) formular estratégias e objetivos sensíveis ao género, bem como indicadores específicos de género; (iv) incluir métodos qualitativos e utilizar uma combinação de metodologias; (v) formar uma equipa com equilíbrio de género; e (vi) avaliar os resultados com vista à melhoria das condições de vida de mulheres e homens. Assim, a análise das preocupações relacionadas com o género basear-se-á nas orientações da OIT sobre a consideração do género na monitorização e avaliação de projetos (setembro de 2007). A política nacional de género e a transversalização da igualdade de género devem orientar o estudo, promovendo a participação das mulheres na utilização produtiva dos recursos e na criação de emprego.

Em linha com uma abordagem baseada em resultados, a avaliação irá focar-se na identificação e análise dos resultados, abordando questões-chave relacionadas com os critérios de avaliação e a concretização dos resultados/objetivos/metastipulados na PNE, especialmente nos seus planos de implementação e de acompanhamento e avaliação.

Principais questões de avaliação:

Os avaliadores examinarão as seguintes questões fundamentais:

A. Relevância e adequação estratégica

1. A PNE teve em conta as necessidades e prioridades das partes interessadas tripartidas e dos beneficiários em Moçambique?
2. Em retrospectiva, será que a conceção da PNE foi realista e orientada para a realização dos seus objetivos? A conceção da PNE era lógica? Incluiu implícita ou explicitamente uma teoria da mudança?

B. Eficácia da implementação da PNE e dos mecanismos de gestão

3. Em que medida foram alcançados cada um dos nove domínios prioritários previstos e os respetivos resultados? Desagregue adequadamente esta análise por sexo, idade, área geográfica e setor (se aplicável).
4. Quais, se houver, os efeitos adversos resultantes da PNE (sobre beneficiários, comunidades afetadas, instituições ou outros) que foram identificados ou percebidos?
5. O quadro de implementação da PNE foi eficaz para facilitar ou permitir a realização dos objetivos da PNE?
6. As atividades da PNE foram suficientemente financiadas?

7. Em que medida a economia política de Moçambique promoveu ou dificultou uma implementação efetiva da PNE? Se possível, identifique momentos específicos, atores e acontecimentos que tenham tido impacto na eficácia da PNE desde o seu desenvolvimento até ao final da fase de implementação.
8. Foi criado e implementado um organismo de coordenação para a implementação e monitorização? Foi fundamental para o desempenho do projeto?
9. Os indicadores-alvo referentes aos diversos objetivos e resultados foram medidos e alcançados de forma eficaz?

C. Eficiência

10. Com que eficiência foram alocados e utilizados os recursos (recursos humanos, tempo, conhecimento técnico, fundos, etc.) para alcançar os objetivos da PNE?
11. Em que medida os esforços e a afetação de recursos entre os ministérios responsáveis pela execução foram coordenados para a realização dos objetivos e metas da PNE?
12. As atividades/operações da PNE foram executadas atempadamente, tal como definido no plano de execução?

D. Orientação para o impacto da política junto dos beneficiários-alvo e do ambiente favorável à política

13. A PNE e o PAPE 2021-2024 contribuíram para a criação de emprego em Moçambique?
14. A PNE e o PAPE 2021-2024 contribuíram para alcançar os objetivos propostos?
15. Em que medida o emprego criado em Moçambique desde 2016 até à data pode ser atribuído às atividades da PNE e do PAPE 2021-2024?
16. A PNE contribuiu para uma mudança significativa nas práticas, perceções, governação ou ambiente propício à criação de emprego no país?

E. Sustentabilidade

17. Avaliar se os resultados da PNE foram alcançados de uma forma sustentável que permita a continuação dos benefícios para além do período de vigência da PNE?
18. É provável que os postos de trabalho criados através da PNE continuem a existir e a ser melhorados após o termo da PNE?
19. Foi desenvolvido e implementado um mecanismo de revisão ou renovação da PNE?
20. Em que medida é que as instituições nacionais e os parceiros de execução poderão prosseguir as atividades/iniciativas da PNE ou levar por diante os seus resultados?

4. Metodologia

A avaliação basear-se-á em dados concretos, adotando uma abordagem de métodos mistos, combinando métodos de investigação quantitativos e qualitativos e aplicando a triangulação

de fontes e métodos. Incluirá, nomeadamente, uma análise documental e visitas no terreno às instituições e partes interessadas relevantes envolvidas no desenvolvimento e implementação da PNE em Moçambique. Serão realizadas consultas adicionais com as agências multilaterais e de doadores responsáveis (como o Governo sueco, a OIT e as suas agências homólogas das Nações Unidas, o Banco Mundial, a Agência Alemã de Cooperação Internacional (GIZ), o KfW, entre outras), representantes do setor privado e da sociedade civil, instituições académicas e de investigação, bem como quaisquer outros parceiros de execução, beneficiários e partes interessadas relevantes.

A equipa de avaliação independente analisará os contributos de todas as partes interessadas relevantes e procurará aplicar uma variedade de técnicas de avaliação - análise documental, análise estatística dos dados disponíveis, entrevistas a informadores-chave, debates em grupos de discussão, visitas no terreno, juízos informados e pontuação, classificação ou outras técnicas de classificação. No final do trabalho de campo, as principais constatações, as conclusões e as recomendações da equipa de avaliação serão apresentadas num workshop com as partes interessadas a ser realizado em Moçambique após a conclusão do trabalho de campo. Os participantes serão determinados pelos constituintes nacionais em coordenação com o gestor de avaliação da OIT.

O chefe da equipa de avaliação será responsável pela elaboração do projeto de relatório de avaliação a apresentar ao gestor de avaliação do CIF-OIT e, posteriormente, partilhado com todas as partes interessadas relevantes para obter feedback. Os comentários serão solicitados pelo chefe da equipa de avaliação dentro de um prazo especificado (não superior a 12 dias úteis). Na sequência do feedback fornecido durante o workshop de validação, a equipa de avaliação deverá finalizar o relatório e apresentá-lo ao gestor de avaliação sem atrasos injustificados (máximo de 10 dias úteis).

Os vários elementos metodológicos da avaliação são discutidos de seguida:

Análise documental:

Os avaliadores realizarão uma análise documental inicial de todos os documentos públicos relevantes, incluindo políticas e legislação, literatura académica, bem como estatísticas e dados secundários disponíveis, além de quaisquer dados relevantes fornecidos pelos responsáveis pela implementação da PNE. A análise documental sugerirá um conjunto de constatações iniciais que poderão, por sua vez, indicar questões adicionais ou ajustadas para a avaliação, as quais serão refletidas numa matriz de avaliação a incluir no relatório inicial. Tal orientará os instrumentos de avaliação finais, que devem ser finalizados em consulta com o gestor de avaliação.

Entrevistas com os constituintes tripartidos e as partes interessadas:

A equipa de avaliação realizará discussões em grupo e/ou individuais com todas as partes interessadas relevantes em Moçambique, principalmente, mas não exclusivamente, em Maputo. Devem também ser realizadas entrevistas com uma amostra de funcionários relevantes a nível regional/distrital fora de Maputo. A equipa de avaliação também irá entrevistar os funcionários-chave dos escritórios relevantes da OIT em Lusaka, Pretória e Genebra (utilizando tecnologias de comunicação modernas sempre que possível). A OIT

elaborará uma lista indicativa das pessoas a entrevistar, em estreita colaboração com o Ministério da Juventude e dos Desportos (MJD) e os parceiros sociais.

Workshop das partes interessadas:

Adicionalmente, será realizado um workshop com as partes interessadas no final do trabalho no terreno. Esta reunião será conduzida pela equipa de avaliação para dar feedback sobre os resultados iniciais da avaliação. Reunirá um vasto leque de partes interessadas. A ordem de trabalhos da reunião e a lista de participantes serão determinadas pelos constituintes nacionais em coordenação com o gestor de avaliação do CIF-OIT. O apoio logístico será prestado pela equipa do projeto.

O workshop das partes interessadas será utilizado para apresentar as principais conclusões preliminares e questões emergentes, solicitar recomendações e obter esclarecimentos ou informações adicionais das partes interessadas, incluindo as que não foram entrevistadas anteriormente. A apresentação centrar-se-á nas boas práticas identificadas aquando da avaliação, nas lições aprendidas e nas lacunas remanescentes identificadas por todas as partes interessadas.

5. Resultados/entregáveis esperados

-
1. Relatório inicial (com plano de trabalho pormenorizado, instrumentos de recolha de dados, definição das responsabilidades dos membros da equipa de avaliação)
 2. Participação, apresentação dos resultados e funções de relator num workshop com as partes interessadas
 3. Um relatório de avaliação preliminar conciso (máximo de 35 páginas sem anexos), conforme a seguinte estrutura proposta:
 - Página de rosto com os principais dados do projeto e da avaliação
 - Resumo executivo
 - Acrónimos
 - Descrição da PNE
 - Objetivo, âmbito e clientes da avaliação
 - Metodologia
 - Conclusões claramente identificadas para cada critério/questão de avaliação
 - Conclusões
 - Recomendações
 - Lições aprendidas e boas práticas
 - Anexos:
 - TOR (termos de referência)
 - Plano de implementação da PNE: Nível de conclusão das atividades-chave
 - Plano da PNE e de acompanhamento e avaliação (M&E): Nível de realização dos objetivos
 - Lista de reuniões e entrevistas
 - Quaisquer outros documentos pertinentes
 4. Um relatório de avaliação final conciso, em conformidade com os requisitos acima referidos
 5. Resumo da avaliação, lições aprendidas e melhores práticas (se for caso disso, utilize os modelos existentes da OIT).

Todos os resultados preliminares e finais, incluindo os documentos de apoio, os relatórios analíticos e os dados brutos, devem ser fornecidos ao gestor de avaliação do CIF-OIT em versão eletrónica compatível com Word para Windows.

O primeiro projeto de relatório será revisto pelo gestor de avaliação, a fim de identificar informações potencialmente sensíveis e/ou questões metodológicas no relatório. Os comentários das partes interessadas serão consolidados e incorporados no relatório final, se for caso disso, e o avaliador principal dará uma resposta ao gestor de avaliação, sob a forma de uma matriz de comentários, incluindo explicações sobre a forma como os comentários foram abordados ou por que razão não foram incorporados. Espera-se que todos os comentários e reações das partes interessadas sejam devidamente tidos em conta de alguma forma.

Todos os relatórios, incluindo os projetos, serão redigidos em inglês.

6. Disposições de gestão, plano de trabalho e cronograma

Composição da equipa de avaliação:

Trata-se de uma avaliação independente, na qual o CIF-OIT nomeará um gestor de avaliação e os membros da equipa de avaliação, que, idealmente, incluirá peritos nacionais.

A equipa de avaliação será composta por um consultor de avaliação principal (chefe de equipa) e um consultor de avaliação de apoio (ambos ainda por identificar). Os consultores trabalharão em conjunto para recolher os dados e redigir o relatório inicial. O chefe de equipa será responsável pela resolução de quaisquer divergências que possam surgir entre os avaliadores, bem como por trabalhar em estreita colaboração com o gestor de avaliação do CIF-OIT, conforme necessário, para produzir e apresentar um relatório de avaliação em conformidade com o calendário de entrega e as especificações do contrato. Os consultores serão especialistas seniores em avaliação altamente qualificados, com vasta experiência em avaliações de políticas e também no tema em questão: criação de emprego e políticas. A equipa de avaliação, em consulta com o gestor de avaliação da OIT e os constituintes nacionais, acordará a distribuição do trabalho e o calendário da avaliação e as partes interessadas a consultar.

O Ministério da Juventude e dos Desportos (MJD), na qualidade de presidente do comité de coordenação do emprego, será a principal instituição nacional responsável por facilitar o processo de avaliação, incluindo a fase de recolha e validação dos dados.

Linhas de reporte e gestor de avaliação:

A equipa de avaliação responderá perante o gestor de avaliação. O apoio logístico e administrativo será fornecido pela equipa da MozTrabalha sediada em Maputo.

Considerações éticas e confidencialidade:

A missão de avaliação respeitará a máxima confidencialidade no que respeita às informações sensíveis e às reações obtidas durante as entrevistas individuais e de grupo. No início da entrevista, deve ser assegurado aos entrevistados o anonimato e a confidencialidade das suas respostas. Deve-lhes ser dado tempo suficiente para colocarem quaisquer perguntas que tenham, e devem receber respostas satisfatórias antes do início da entrevista.

Plano de trabalho e cronograma:

A duração total do processo de avaliação (excluindo a preparação e a finalização) é estimada em 5 meses. As visitas no terreno e a recolha de dados terão início em junho de 2025 e um primeiro projeto de relatório de avaliação está previsto para 15 de julho de 2025. Após as consultas subsequentes e a finalização do projeto, o relatório de avaliação final *validado* deverá ser apresentado até 31 de outubro de 2025.

Fases de avaliação:

Está previsto que a avaliação seja realizada nas seguintes fases principais e no período indicado, com o objetivo de submeter o relatório final validado ao gestor de avaliação até, no máximo, 31 de outubro de 2025.

Fase	Tarefas	Pessoa responsável	Prazo	Dias úteis (internacional)	Dias úteis (nacional)
I	Preparação dos termos de referência, incluindo contributos das partes interessadas	OIT	Concluído		
II	- Identificação de avaliadores independentes principais e de apoio - Registo dos contratos e preparação dos orçamentos e da logística	OIT	16 de junho de 2025	X	X
III	<i>Briefing</i> telefónico com o gestor de avaliação - Análise documental e estatística - Relatório inicial, incluindo a matriz de avaliação - Instrumentos de avaliação concebidos com base numa análise documental	Avaliadores	30 de junho de 2025	5	5
IV	Workshop de lançamento formal em Maputo (evento de meio dia ou de um dia)	Todos	semana de 7 de julho	2	2

V	- Consultas com as partes interessadas da PNE: - Governo (incluindo todos os ministérios de tutela); trabalhadores; empregadores; sociedade civil e universidades e setor privado e beneficiários da PNE - Consultas com as unidades competentes da OIT - Consultas com outras partes interessadas - Visita potencial a uma amostra qualitativa intencional de regiões/constituições fora de Maputo² - Workshop informativo com apresentação e discussão dos resultados preliminares	Equipa de avaliação com apoio logístico por parte da equipa do projeto	15 de agosto de 2025	15	20
VI	- Elaboração do relatório preliminar - Relatório preliminar de avaliação submetido ao gestor de avaliação da OIT para revisão de qualidade e completude	Equipa de avaliação	31 de agosto de 2025	10	10
VII	Distribuir o relatório preliminar de avaliação às principais partes interessadas	Gestor de avaliação, Equipa de avaliação, (apoio logístico da equipa de projeto)	8 de setembro de 2025	0	0
VIII	Realização de um workshop de consulta	Todos	semana de 15 de setembro de 2025	3	3

² A decisão final sobre a necessidade ou não de visitas no terreno será tomada na fase inicial, com base nas conclusões preliminares e nas discussões com as principais partes interessadas. A seleção dos locais da visita no terreno deve basear-se em critérios a definir pela equipa de avaliação. Alguns critérios a considerar podem incluir:

- Locais com resultados bem sucedidos e menos ou mal sucedidos (segundo a perceção das principais partes interessadas e os relatórios de progresso). A razão é que, até certo ponto, casos extremos são mais úteis do que as médias para compreender como o processo funcionou e como os resultados foram alcançados.
- Locais que foram identificados como tendo boas práticas específicas ou questões-chave específicas, de acordo com a análise documental e as discussões iniciais.
- Localizações próximas e não tão próximas das estradas principais (acessibilidade)

IX	• Consolidar os comentários das partes interessadas e enviar ao chefe da equipa de avaliação • Finalizar o relatório. Fornecer uma explicação sobre os comentários que não foram incluídos	Equipa de avaliação	25 de setembro de 2025	5	5
X	• Aprovação do relatório pelo gestor de avaliação	OIT	15 de outubro de 2025	0	0
XI	• Relatório final editado e distribuído	OIT	31 de outubro de 2025	0	0
XII	• Seminário nacional para debater o relatório de avaliação, as suas implementações e o caminho a seguir³	OIT	30 de novembro de 2025	0	0

Para esta avaliação independente, será seguido o procedimento de submissão e entrega do relatório final:

- O chefe da equipa de avaliação apresentará um projeto de relatório de avaliação ao gestor de avaliação.
- O gestor de avaliação do CIF-OIT efetuará uma revisão para garantir a qualidade e a exaustividade do relatório e assinalará qualquer questão a ser tratada pelos avaliadores, se necessário.
- O gestor de avaliação enviará então uma cópia a todas as partes interessadas principais para comentários e correção fatural. Será realizado um workshop de validação com as partes interessadas para recolher todos os comentários e proporcionar um fórum adequado para a manifestação de todas as opiniões. O chefe da equipa de avaliação (apoiado pela equipa MozTrabalha da OIT) atuará como relator principal no workshop.
- O gestor de avaliação consolidará os comentários e enviá-los-á à equipa de avaliação.
- O chefe da equipa de avaliação finalizará o relatório incorporando quaisquer comentários considerados apropriados e fornecendo uma matriz de comentários que explica como os comentários foram abordados e porque é que alguns comentários podem não ter sido incorporados.
- O chefe da equipa de avaliação apresentará o relatório final e a matriz de comentários ao gestor de avaliação da OIT.
- O gestor de avaliação da OIT enviará o relatório de avaliação e a matriz de comentários a todas as partes interessadas para análise. Se subsistirem dúvidas ou preocupações quanto à forma como os comentários foram ou não tratados, o gestor de avaliação pode solicitar explicações ou respostas adicionais ao chefe da equipa de avaliação.

³ Esta atividade não faz parte do processo de avaliação principal e, por conseguinte, não exigirá contributos da equipa de avaliação.

- Uma vez concluído o relatório final, este será enviado para edição e formatação finais e, posteriormente, divulgado publicamente e partilhado com todas as partes interessadas relevantes.

7. Principais qualificações e experiência da equipa de avaliação

O consultor responsável pela avaliação deve possuir as seguintes qualificações:

- Mestrado em Economia, Ciências Sociais, Gestão de Empresas, Direito ou outras áreas relevantes
- Um mínimo de 10 anos de experiência profissional especificamente na avaliação de políticas e programas públicos nas áreas do emprego, trabalho digno, produtividade, condições de trabalho e gestão de programas públicos, preferencialmente em Moçambique.
- Experiência comprovada com abordagens de quadro lógico e teoria da mudança, bem como outras metodologias de planeamento estratégico, métodos e abordagens de acompanhamento e avaliação (incluindo quantitativos, qualitativos e participativos), análise de informação e redação de relatórios.
- A compreensão do contexto económico e do emprego em Moçambique, com uma atenção particular à sua economia política, será uma mais-valia.
- Excelentes capacidades de comunicação, análise e entrevista em inglês, a fluência em português será uma mais-valia.
- Excelentes capacidades de redação de relatórios (em inglês).
- Capacidade demonstrada para apresentar resultados de qualidade dentro de prazos rigorosos.

O consultor de avaliação nacional deve possuir as seguintes qualificações:

- Licenciatura em Economia, Ciências Sociais, Gestão de Empresas, Direito ou outras áreas relevantes, no mínimo
- Um mínimo de 5 anos de experiência profissional especificamente na avaliação de políticas e programas públicos nas áreas do emprego, trabalho digno, produtividade, condições de trabalho e gestão de programas públicos, preferencialmente em Moçambique.
- Experiência comprovada com abordagens de quadro lógico e outras metodologias de planeamento estratégico, métodos e abordagens de acompanhamento e avaliação (incluindo quantitativos, qualitativos e participativos), análise de informação e redação de relatórios.
- Compreensão do contexto económico e do emprego em Moçambique, com uma atenção particular à sua economia política.
- Excelentes capacidades de comunicação, análise e entrevista.
- Competências avançadas de redação de relatórios.
- Capacidade demonstrada para apresentar resultados de qualidade dentro de prazos rigorosos.