

TERMOS DE REFERÊNCIA PARA ESPECIALISTAS / FORMAÇÃO

Termos de referência para missões de formação no local ou atividades de E-learning

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 2* – Formação em metodologias de avaliação de desempenho das PAE, critérios de referência e técnicas de análise (quant/qual)

Datas provisórias de implementação e local:

- *Atividade 2* - Preparação remota: 2 a 20 de setembro de 2024, Implementação em Cabo Verde: 23 de setembro a 4 de outubro de 2024, Relatórios remotos: 7 a 25 de outubro de 2024

Modalidade de formação: No local: em Praia, Cabo Verde E-learning

Cargos e responsabilidades de especialistas (por atividade):

- *Atividade 2* : Perito/a 1 (principal) – análise de dados de desempenho de políticas ativas de emprego (qualitativos) e formação
- *Atividade 2* : Perito/a 2 – análise de dados de desempenho de políticas ativas de emprego (quantitativos) e formação

Carga de trabalho:

Atividade 2 - Especialista 1 : Total 18 dias (8 dias à distância; e 10 dias no local)

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

Convite à apresentação de candidaturas a perito/as: **24-01/CPV/2**

Versão- #: 1 Projeto Final Data: 17 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 implementação 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

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 no 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 igualmente 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 2.

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 Formato da formação

A atividade de formação será implementada no local.

4.2 Objetivos de aprendizagem

- Aprimorar as competências da Unidade Técnica do Observatório e outros stakeholders relevantes na avaliação do desempenho das Políticas Ativas de Emprego (PAE) para fornecer aconselhamento em políticas públicas baseadas em evidências.
- Capacitar a equipe na definição de critérios de referência claros e adaptados à realidade de Cabo Verde, que sejam realistas e mensuráveis, para uma avaliação objetiva e baseada em evidências concretas do desempenho das PAE.
- Enriquecer as habilidades de análise da equipe, diversificando o uso de técnicas quantitativas, qualitativas e mistas, a fim de melhorar a interpretação de dados complexos e a extração de insights significativos para a formulação de políticas

4.3 Metodologia geral

O perito/a principal liderará a missão no local. Ele/ela/elas 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 relativa ao SOCIEUX+.

Na fase de preparação, os especialistas desenvolverão os subobjetivos de aprendizagem e definirão o público-alvo específico. Irão restringir e clarificar o nível de conhecimento do público-alvo da formação em colaboração com a instituição parceira. Recomenda-se que seja feita uma pré-avaliação das competências, conhecimentos e necessidades de aprendizagem do público através de entrevistas estruturadas a indivíduos-chave na instituição parceira ou de inquéritos a membros selecionados do público.

Um modelo de nota metodológica é fornecido pelo SOCIEUX+. Os especialistas escolherão o formato e as ferramentas adequadas às atividades e prepararão os materiais. Os perito/as criarão meios para a verificação dos progressos da aprendizagem (por exemplo, avaliação intermédia/final). É necessária uma avaliação das competências e dos conhecimentos no início da formação. Espera-se uma avaliação final em todos os casos.

A Instituição Parceira trabalhará em conjunto com Perito/as no apoio à preparação e implementação da atividade. A instituição parceira disponibilizará uma(s) pessoa(s) de recurso para apoiar os perito/as na organização material e técnica das formações. A organização da logística necessária à atividade e a garantia de assiduidade são da responsabilidade da Instituição Parceira.

Durante a fase de implementação no local, os Perito/as conduzirão as formações de acordo com a metodologia e agenda delineadas na nota metodológica aprovada pela SOCIEUX+. A Instituição Parceira terá a responsabilidade de convidar os participantes no local e garantir a presença.

No final das formações, após avaliação, os participantes poderão receber um certificado de participação. A certificação de participação só será fornecida para formações em que tenham sido recolhidas avaliações com pontuação final e questionários de feedback (PAF) pelos participantes.

4.4 Principais tarefas da equipa de perito/as

O Plano de Atividades do Observatório para 2024 propõe:

- avaliar o desempenho do setor do emprego e da empregabilidade, e
- realizar um estudo sobre as políticas ativas de emprego (PAE) e a formação

No entanto, o Diagnóstico 2023 da OIT sobre a implementação de um SIMT aponta o reforço das capacidades técnicas e analíticas da Unidade Técnica do Observatório como uma das prioridades para alcançar estes produtos. Para fazer face a este problema, o diagnóstico recomenda o desenvolvimento de atividades que visem uma melhor utilização da informação disponível para a produção de relatórios e análises que possam ir ao encontro das expectativas dos utilizadores, nomeadamente dos decisores políticos, dos parceiros estratégicos e sociais, bem como dos vários intervenientes envolvidos na elaboração de documentos e planos estratégicos para o desenvolvimento sustentável. A formação é essencial para aprimorar a capacidade de análise e avaliação das políticas ativas de emprego. Aprofundar o conhecimento em metodologias de avaliação aumentará a eficiência na identificação de programas bem-sucedidos e áreas que necessitam de ajustes.

Portanto, com base nos trabalhos da atividade anterior para melhorar a organização de dados, governança e ferramentas e capacidades de monitorização e avaliação do desempenho das PAE, esta última atividade se concentrará na formação da Unidade Técnica do Observatório, e outros stakeholders relevantes, em :

- Metodologia de avaliação de desempenho das PAE para aconselhamento em materia políticas públicas baseadas em evidências
- Definição de critérios de referência claros e adaptados à realidade de Cabo Verde. Eles devem ser realistas e mensuráveis, para que a avaliação do desempenho das PAE seja objetiva e baseada em evidências concretas.
- Técnicas e ferramentas de análise (quant/qual & mistas). Diversificar as técnicas de análise enriquecerá a capacidade do Observatório de interpretar dados complexos e extrair insights significativos para a formulação de políticas.

O observatório sublinha a importância duma abordagem prática durante a formação, permitindo-lhes aplicar o conhecimento teórico em estudos de caso reais ou simulações, facilitando a compreensão e a aplicabilidade das técnicas aprendidas.

A formação deverá permitir ao Observatório construir, com o apoio dos perito/as, a metodologia e a matriz de avaliação de uma futura avaliação do desempenho das PAE. Os perito/as devem produzir um guia metodológico como entregável final da atividade com base nos materiais pedagógicos utilizados nesta atividade para a capacitação do Observatório.

4.4.1 Preparação

1. Antes da missão no local, obter um conhecimento substancial do contexto local; rever os documentos de referência relevantes fornecidos pela SOCIEUX+ e pela Instituição Parceira;
2. Desenvolver subobjetivos de aprendizagem e definir o público-alvo específico com a instituição parceira, e codesenvolver a metodologia e agenda da missão, a validar pela SOCIEUX+;
3. Preparar a formação e os materiais de avaliação utilizando modelos SOCIEUX+;
4. Participar num briefing pré-missão com a equipa SOCIEUX+ (cerca de 1 semana antes da missão);
5. Participe num briefing e debriefing com a Delegação da UE.

4.4.2 Implementação

6. Ministras as sessões de formação e a(s) avaliação(ões) pré/pós-formação, de acordo com o foco temático planeado, modalidades, ensino, método de avaliação e público;
7. Fornecer feedback aos participantes sobre avaliações e mensagens-chave para levar para casa;
8. No final da formação, planeie uma breve sessão final para os participantes preencherem o questionário de feedback para os participantes (PAF) [online](#);

4.4.3 Apresentação de relatórios/entregáveis

9. Submeter à SOCIEUX+ todos os entregáveis finais (10 dias úteis após a atividade). Uma rodada adicional de ajustes pode ser realizada em interação com a SOCIEUX+ e o Parceiro;

10. Fornecer visibilidade e materiais de desenvolvimento de conhecimento para o SOCIEUX+, conforme relevante. Quaisquer materiais devem ser levados/utilizados com o consentimento dos participantes.
11. Participação num debriefing com a equipa SOCIEUX+.

4.5 Entregáveis tangíveis

4.5.1 Entregáveis pré-missão

- P1: Uma nota metodológica, detalhando os objetivos de aprendizagem, público, abordagem de trabalho, ferramentas e métodos a empregar, uma análise de riscos, etc. *Será fornecido um modelo obrigatório para esta nota.*
- P2: Uma agenda de atividades/missões, especificando as reuniões e sessões de trabalho a realizar, lista de participantes, etc.

4.5.2 Entregáveis finais

- Um Relatório de Missão de Perito/as (ExMR) individual em formato SOCIEUX+ (modelo fornecido). Este relatório é um produto confidencial destinado exclusivamente e utilizado pela SOCIEUX+. A equipa de perito/as 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 entregáveis finais da ação.
- E.2.1: Guião metodológico para a avaliação do desempenho das PAE para aconselhamento em matéria políticas públicas baseadas em evidências
- E.2.2: Todos os materiais de formação, incluindo avaliações e ferramentas desenvolvidas durante as sessões de formação.

5 RELATÓRIOS E APRESENTAÇÃO DE ENTREGÁVEIS

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 entregáveis 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 em conformidade com 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 perito/as durante e para a atividade/missão. Não é permitida a utilização pelos perito/as dos seus próprios modelos ou da(s) sua(s) organização(ões), ou formatos, salvo instruções em contrário por escrito [por correio eletrónico] para os perito/as pela Equipa SOCIEUX+.

Todas as versões dos produtos ou outros produtos utilizados ou produzidos durante a atividade/missão pelos perito/as 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 perito/as para obter mais orientações sobre comunicação e modelos.

Todos os entregáveis devem ser fornecidos em português.

5.2 Submissão e aprovação

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

5.2.1 Entregáveis pré-missão

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

5.2.2 Entregáveis finais

- As primeiras versões preliminares dos entregáveis finais devem ser apresentadas o mais tardar 10 dias úteis após a conclusão da atividade ou o retorno dos perito/as.
- 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/a principal. (Em geral, não é necessária mais do que uma ronda de feedback e revisão, a menos que a qualidade dos entregáveis 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 perito/as só podem ser autorizados após a aprovação da versão final dos entregáveis pela SOCIEUX+.

6 EXPERIÊNCIA NECESSÁRIA

6.1 Perfil de especialização

Especialista principal (Perito/a #1): análise de dados de desempenho de políticas ativas de emprego (qualitativos)

Área(s) de especialização:

Avaliação de desempenho de políticas públicas, políticas ativas de emprego

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

M&A, informação e estatística (5): Monitorização e avaliação (M&A), sistemas de gestão da informação, estatística e business intelligence; Capacitação/formação individual (8):

Requisitos (essenciais/obrigatórios):

a) 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:

- o 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 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 aprofundado em desenvolvimento de metodologias e critérios de referência (Adequação, Implementação, Cobertura, Coerência interna, Complementaridade, Coordenação, Participação, Eficácia, Proporcionalidade, Sustentabilidade, Transparência, etc.) para avaliação de desempenho de políticas ativas de emprego

e) Experiência e conhecimento aprofundado em técnicas de análise de dados quantitativos (Questionário, Regressões lineares, Logísticas ou probabilísticas, Regressões, Análise custo-benefício, Análise custo-eficácia, Modelos ARIMA, Análise multinível, Modelos de fronteira estocástica, Análise fatorial, Métodos de avaliação de impacto), qualitativos (Análise documental, entrevistas, discussões de grupo, técnicas de grupo nominal (NGT), análise do discurso, SWOT, estudos de caso) e mistos (Análise de critérios múltiplos) em contextos de avaliação de desempenho de políticas públicas

f) Experiência na conceção, desenvolvimento e ministração de módulos de formação adaptados às necessidades específicas dos adultos

Ativos adicionais (vantajosos na seleção):

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

Segundo especialista (Perito/a #2): análise de dados de desempenho de políticas ativas de emprego (quantitativos)

Área(s) de especialização: avaliação de desempenho de políticas públicas, políticas ativas de emprego

Competência(s) específica(s) ou competência(s): *M&A, informação e estatística (5): Monitorização e avaliação (M&A), sistemas de gestão da informação, estatística e business intelligence; Capacitação/formação individual (8):*

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 académicos com anos relevantes de experiência profissional/profissional, combinando a área de especialização e as competências específicas exigidas:

- Um grau académico 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 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 conhecimento aprofundado em desenvolvimento de metodologias e critérios de referência (Adequação, Implementação, Cobertura, Coerência interna, Complementaridade, Coordenação, Participação, Eficácia, Proporcionalidade, Sustentabilidade, Transparência, etc.) para avaliação de desempenho de políticas ativas de emprego
- f) Experiência e conhecimento aprofundado em técnicas de análise de dados quantitativos (Questionário, Regressões lineares, Logísticas ou probabilísticas, Regressões, Análise custo-benefício, Análise custo-eficácia, Modelos ARIMA, Análise multinível, Modelos de fronteira estocástica, Análise fatorial, Métodos de avaliação de impacto), qualitativos (Análise documental, entrevistas, discussões de grupo, técnicas de grupo nominal (NGT), análise do discurso, SWOT, estudos de caso) e mistos (Análise de critérios múltiplos) em contextos de avaliação de desempenho de políticas públicas
- g) Experiência na conceção, desenvolvimento e ministração de módulos de formação adaptados às necessidades específicas dos adultos

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, indicando a referência do convite à apresentação de perito/as.

6.2 Carga de trabalho estimada¹

	Preparação	Trabalhos no local	Relatórios e entregas	Total

¹ Por favor, note que os dias de viagem não são considerados dias úteis.

Perito/a principal	4	10	4	18
Segundo perito/a	3	10	4	17
Total de especialistas	7	20	8	35

7 APLICAÇÕES

7.1 Convite à apresentação de candidaturas a perito/as

Todos os convites à apresentação de propostas de perito/as para as atividades do SOCIEUX+ são publicados em linha no sítio Web do SOCIEUX+. Os perito/as interessados devem apresentar a sua candidatura na base de dados de perito/as 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 seu perfil para revisão por²:
 - a. Fornecer dados de contacto
 - b. Fornecer informações sobre as competências, aptidões e historial profissional do perito/a. Os perito/as são obrigados a fornecer apenas informações limitadas através de campos marcados com um asterisco. No entanto, os perito/as são incentivados a preencher com o máximo de pormenor 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 Europass³.
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 perito/as" e clicar em "Candidatar-se".

Se mais informações forem necessárias, entre em contacto com a SOCIEUX+ por e-mail em 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.

7.2 Seleção de especialistas

Em princípio, o SOCIEUX+ mobiliza perito/as 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 caso não seja possível identificar um perito/a público adequado.

² 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.

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

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 Perito/as e Instituições Colaborativas** com informações detalhadas sobre a contratação com a SOCIEUX+ em www.socieux.eu

7.3 Contratação de perito/as públicos

Os perito/as 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 perito/as reformados são considerados perito/as 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 diretamente contratados ao abrigo da sua qualidade de funcionário público ou funcionário público.

Várias opções de contratação:

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

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

- **Perito/a Público Espanhol Ativo**

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

- **Perito/a público da UE (incluindo perito/as franceses e espanhóis reformados ou privados)**
 - Contrato de prestação de serviços com perito/a (+ 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: perito/as 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 perito/as reformados são equiparados aos funcionários públicos para todos os efeitos, benefícios e compensações financeiras proporcionados pela SOCIEUX+.

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

7.5 Despesas de deslocação

Todas as despesas de viagem dos perito/as mobilizados (instituições públicas, privadas ou internacionais) são cobertas pela SOCIEUX de acordo com o **Guia para Perito/as e Instituições Colaborativas**, com informações detalhadas sobre a contratação com a SOCIEUX+ (versão à data da 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 perito/as mobilizados. Os perito/as podem ser convidados a fornecer contribuições no domínio da comunicação, tais como fotografias, textos curtos e entrevistas.

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

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

9 CÓDIGO DE CONDUTA

Os perito/as mobilizados pela SOCIEUX+ prestarão assistência técnica desde as fases preparatórias de cada atividade até à entrega dos produtos. A Equipa SOCIEUX+ ajudará os perito/as 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 assegurar que os relatórios de missão e as recomendações são entregues às autoridades nacionais, às delegações da UE nos países parceiros e à DG INTPA.

Os perito/as mobilizados não representam a SOCIEUX+ nem a UE. As opiniões técnicas e as recomendações expressas são próprias. Não devem emitir pareceres negativos sobre a implementação 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 perito/as 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 na sua forma de lidar com os homólogos locais.

ÍNDICE

1	Informações gerais	1
1.1	Visão geral do país	1
1.2	Situação sectorial	1
1.3	Papel da instituição parceira no setor	3
2	Descrição da Ação	4
2.1	Objetivo geral	4
2.2	Objetivo(s) específico(s) (finalidade)	4
2.3	Resultados esperados	4
2.4	Entregáveis finais	5
3	Metodologia	5
3.1	Metodologia geral (da ação)	5
3.2	Atividades planeadas (plano de trabalho da ação)	5
3.3	Inclusão de questões transversais	5
4	Descrição das atividades	6
4.1	Formato da formação	6
4.2	Objetivos de aprendizagem	6
4.3	Metodologia geral	6
4.4	Principais tarefas da equipa de perito/as	6
4.4.1	Preparação	7
4.4.2	Implementação	7
4.4.3	Apresentação de relatórios	7
4.5	Entregáveis tangíveis	8
4.5.1	Entregáveis pré-missão	8
4.5.2	Entregáveis finais	8
5	Relatórios e apresentação de entregáveis	8
5.1	Formatos	8
5.2	Submissão e aprovação	9
5.2.1	Entregáveis pré-missão	9
5.2.2	Entregáveis finais	9
6	Experiência necessária	9
6.1	Perfil de especialização	9
6.2	Carga de trabalho estimada	11
7	Aplicações	12
7.1	Convite à apresentação de candidaturas a perito/as	12
7.2	Seleção de especialistas	12
7.3	Contratação de perito/as públicos	13
7.4	Compensações financeiras	13
7.5	Despesas de deslocação	13
8	Comunicação e Visibilidade	14
9	Código de conduta	14
	Sobre o SOCIEUX+	1

SOBRE O SOCIEUX+

O mecanismo SOCIEUX+ foi criado e financiado pela UE através da Direção-Geral das Parcerias Internacionais (DG INTPA) e da Direção-Geral da Política de Vizinhança e das Negociações de Alargamento (DG NEAR) da Comissão Europeia. O mecanismo é cofinanciado pela França, Espanha e Bélgica. É implementado por uma parceria composta pela Expertise France (líder da parceria), Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) de Espanha, Cooperação Internacional Belga em Proteção Social (BELINCOSOC) e Agência Belga de Desenvolvimento (Enabel).

O objetivo geral do Mecanismo é alargar e melhorar o acesso a melhores oportunidades de emprego e a sistemas de proteção social inclusivos nos Países Parceiros. O seu objetivo específico é reforçar a capacidade dos Países Parceiros para conceber, gerir e acompanhar estratégias de emprego e sistemas de proteção social inclusivos, eficazes e sustentáveis através de assistência técnica de curto prazo entre pares e do desenvolvimento de conhecimentos.

O SOCIEUX+ reconhece o impacto da Proteção Social e do emprego na redução da pobreza e da vulnerabilidade. Apoia os esforços dos governos parceiros na promoção de sistemas de proteção social e de emprego inclusivos e sustentáveis. O SOCIEUX+ complementa igualmente os esforços envidados através de outras iniciativas da UE.

O mecanismo é uma expansão da experiência da SOCIEUX Social Protection EU em matéria de cooperação para o desenvolvimento, criada em 2013.

Siga-nos em:

- www.socieux.eu
-  www.twitter.com/socieuxplus
-  www.linkedin.com/in/socieux-plus
-  www.flickr.com/people/socieux
-  <http://goo.gul/kasbifu>

