



TERMOS DE REFERÊNCIA

CONTRATAÇÃO DE CONSULTOR PARA O MAPEAMENTO DAS POLÍTICAS ESG, CSR, SEGURANÇA E RECURSOS HUMANOS DAS EMPRESAS DO SECTOR EXTRACTIVO



**Cofinanciado pela
União Europeia**

1. Contextualização

O sector extractivo desempenha um papel relevante na economia moçambicana, contribuindo para a mobilização de investimentos, geração de receitas públicas, criação de oportunidades de emprego e dinamização de actividades económicas associadas às cadeias de valor dos recursos naturais. A expansão da actividade mineira e de outros projectos extractivos tem reforçado a importância do sector para o desenvolvimento económico do país, particularmente nas províncias onde se concentram os principais projectos e operações.

Ao mesmo tempo, a presença e expansão das actividades extractivas têm colocado um conjunto de desafios relacionados com a gestão dos impactos ambientais e sociais, as relações entre empresas e comunidades, as condições de trabalho, a segurança e saúde ocupacional, os direitos humanos, a gestão de recursos humanos e a responsabilidade das empresas perante os territórios onde desenvolvem as suas actividades. A forma como estes desafios são prevenidos, geridos e acompanhados constitui um elemento importante para avaliar a qualidade das práticas empresariais e a sua contribuição para um desenvolvimento económico mais responsável e sustentável.

Neste contexto, as políticas e práticas adoptadas pelas empresas do sector extractivo nas áreas de Environmental, Social and Governance (ESG), Corporate Social Responsibility (CSR), Segurança e Recursos Humanos assumem particular importância. Estes instrumentos permitem compreender como as empresas estruturam as suas responsabilidades ambientais e sociais, gerem os riscos associados às suas operações, estabelecem relações com as comunidades, asseguram condições adequadas de trabalho e organizam os seus mecanismos internos de governação e gestão de pessoas.

Apesar da existência de diferentes políticas, normas, procedimentos e iniciativas empresariais nestas áreas, a informação disponível encontra-se frequentemente dispersa entre diferentes documentos, instrumentos internos, relatórios de sustentabilidade, códigos de conduta e mecanismos de gestão. Existe, por isso, a necessidade de sistematizar esta informação e compreender de forma mais estruturada as políticas e práticas efectivamente adoptadas pelas empresas do sector extractivo que operam nas áreas de implementação do projecto.

É neste âmbito que se propõe a realização de um mapeamento das políticas e práticas de ESG, CSR, Segurança e Recursos Humanos de 10 empresas do sector extractivo, procurando identificar as principais políticas existentes, os mecanismos e instrumentos utilizados para a sua implementação, as áreas prioritárias de intervenção, os mecanismos de monitoria e avaliação, bem como os principais desafios e oportunidades identificados pelas empresas.

O mapeamento deverá igualmente permitir compreender, sempre que a informação esteja disponível, de que forma estas políticas se relacionam com questões como o relacionamento com as comunidades, conteúdo local, condições laborais, segurança e saúde ocupacional, gestão de riscos ambientais e sociais, igualdade de oportunidades, desenvolvimento de trabalhadores e mecanismos de diálogo e reclamação.

O estudo deverá produzir uma base de informação organizada, sistematizada e comparável sobre as políticas e práticas das empresas seleccionadas. Esta base deverá servir de suporte ao trabalho de análise, diálogo e envolvimento com o sector privado no



âmbito do projecto, permitindo identificar boas práticas, lacunas e áreas que possam beneficiar de maior diálogo, cooperação e aperfeiçoamento das políticas e mecanismos empresariais.

2. Objectivo Geral

Realizar um mapeamento sistemático das políticas, práticas, procedimentos e mecanismos adoptados por 10 empresas do sector extractivo nas áreas de Environmental, Social and Governance (ESG), Corporate Social Responsibility (CSR), Segurança e Recursos Humanos, com vista a compreender como estas empresas estruturam e implementam as suas responsabilidades ambientais, sociais, laborais e de governação.

O estudo deverá identificar os principais instrumentos e compromissos existentes, as respectivas formas de implementação, as áreas prioritárias de intervenção, os mecanismos de participação, consulta e tratamento de reclamações, os sistemas de monitoria e reporte, bem como os principais desafios, lacunas, boas práticas e oportunidades de melhoria. O mapeamento deverá igualmente produzir informação comparável que possa apoiar o diálogo entre o sector privado, as comunidades e outros actores relevantes no âmbito do projecto.

3. Objectivos Específicos

O estudo deverá, entre outros aspectos:

1. Identificar as políticas, compromissos, normas e instrumentos formais adoptados pelas empresas nas áreas de ESG, CSR, Segurança e Recursos Humanos, incluindo políticas internas, códigos de conduta, directrizes e outros documentos relevantes.
2. Mapear os principais procedimentos, mecanismos e estruturas utilizados pelas empresas para implementar as suas políticas e compromissos, procurando compreender como estes são traduzidos em práticas concretas no âmbito das operações.
3. Analisar de que forma as questões ambientais, sociais e de governação são integradas nos processos de gestão, tomada de decisão, avaliação e gestão de riscos das empresas.
4. Identificar e caracterizar as principais áreas de intervenção no âmbito da responsabilidade social corporativa, incluindo programas e iniciativas dirigidos às comunidades locais, com particular atenção para educação, saúde, emprego, desenvolvimento económico local, infra-estruturas e outros sectores considerados prioritários.
5. Mapear as políticas, procedimentos e práticas relacionadas com saúde e segurança no trabalho, incluindo mecanismos de prevenção de acidentes, identificação e gestão de riscos ocupacionais, formação dos trabalhadores, preparação e resposta a situações de emergência e monitoria das condições de segurança.
6. Analisar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos, incluindo recrutamento e selecção, formação e capacitação, desenvolvimento profissional,



progressão na carreira, condições de trabalho, remuneração e benefícios, igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão.

7. Identificar os mecanismos existentes para apresentação, registo, tratamento e resolução de reclamações e preocupações apresentadas por trabalhadores, comunidades e outros grupos potencialmente afectados pelas actividades das empresas.
8. Mapear os mecanismos e canais utilizados pelas empresas para consulta, participação, comunicação e relacionamento com comunidades locais, trabalhadores, autoridades públicas e outros stakeholders relevantes.
9. Avaliar, sempre que a informação esteja disponível, os mecanismos de monitoria, avaliação, auditoria e reporte utilizados pelas empresas para acompanhar a implementação e os resultados das suas políticas e práticas nas áreas de ESG, CSR, Segurança e Recursos Humanos.
10. Identificar boas práticas, lacunas, desafios e oportunidades de melhoria nas políticas e práticas das empresas, procurando igualmente identificar áreas em que exista potencial para reforçar o diálogo, a cooperação e a aprendizagem entre as diferentes partes interessadas.
11. Analisar o grau de integração e coerência entre as políticas formalmente adoptadas pelas empresas e os mecanismos e práticas utilizados para a sua implementação, sempre que a informação disponível permita realizar esta análise.
12. Produzir uma matriz comparativa das 10 empresas, permitindo visualizar, de forma sistematizada, as principais políticas, instrumentos, mecanismos e práticas existentes nas quatro áreas analisadas, bem como as principais lacunas e oportunidades identificadas.
13. Produzir recomendações práticas para o reforço das políticas, mecanismos e práticas empresariais nas áreas analisadas, tendo em consideração o contexto do sector extractivo e as realidades das comunidades e territórios abrangidos pelo projecto.

4. Âmbito do Estudo

O estudo abrangerá 10 empresas do sector extractivo, previamente seleccionadas pela equipa do projecto, tendo em consideração a sua presença e relevância nas áreas geográficas abrangidas pela intervenção.

O mapeamento terá como foco a identificação e análise das políticas, estratégias, procedimentos, instrumentos e práticas adoptados pelas empresas nas áreas de Environmental, Social and Governance (ESG), Corporate Social Responsibility (CSR), Segurança e Saúde no Trabalho e Recursos Humanos.

Para além da existência formal de políticas e instrumentos, o estudo procurará compreender, sempre que a informação disponível o permita, como estes instrumentos são implementados, quem é responsável pela sua execução, quais os mecanismos de acompanhamento existentes e de que forma as empresas reportam os resultados alcançados.



O âmbito do estudo está organizado nas seguintes quatro dimensões:

4.1. Environmental, Social and Governance — ESG

Nesta dimensão será analisada a forma como as empresas integram questões ambientais, sociais e de governação na sua gestão e nas suas operações. O mapeamento deverá considerar, entre outros, os seguintes aspectos:

Área	Aspectos considerados
Políticas e Estratégias	Políticas ambientais, climáticas e de sustentabilidade; estratégias e planos de gestão ambiental e social.
Gestão de Impactos e Riscos	Identificação, prevenção e gestão dos impactos ambientais e sociais; gestão de resíduos e efluentes; uso sustentável dos recursos naturais; gestão de riscos e passivos ambientais; medidas de prevenção, mitigação, compensação e reparação.
Direitos Humanos e Comunidades	Políticas e práticas de direitos humanos; relações com comunidades afectadas; mecanismos de consulta, participação e diálogo; mecanismos de reclamação sobre impactos ambientais e sociais.
Governança e Transparência	Transparência, divulgação de informação e prestação de contas; estruturas internas e responsabilidades pela gestão ESG; integração dos factores ESG na tomada de decisão e na gestão de riscos.
Monitoria, Ética e Padrões	Sistemas de monitoria, avaliação, auditoria e reporte; políticas de ética, integridade, anticorrupção e conduta empresarial; compromissos com padrões nacionais e internacionais relevantes.

4.2. Corporate Social Responsibility — CSR

Nesta dimensão será analisada a abordagem adoptada pelas empresas relativamente à responsabilidade social e ao seu relacionamento com as comunidades e territórios onde desenvolvem as suas actividades. O estudo deverá mapear:

Área	Aspectos considerados
Estratégia e Investimento Social	Políticas, estratégias ou planos de CSR; investimentos e contribuições destinadas a iniciativas sociais.
Áreas de Intervenção	Programas e projectos de desenvolvimento comunitário, incluindo educação, saúde, emprego, desenvolvimento económico local, infra-estruturas e outros sectores prioritários.
Seleção e Participação Comunitária	Critérios para identificar necessidades e seleccionar beneficiários; mecanismos de consulta e participação das comunidades na definição, implementação e acompanhamento das iniciativas.
Parcerias e Conteúdo Local	Parcerias com organizações da sociedade civil, instituições públicas e organizações comunitárias; iniciativas de fortalecimento de meios de subsistência, conteúdo local e desenvolvimento de fornecedores locais.
Recursos e Acompanhamento	Recursos financeiros, materiais e humanos destinados às iniciativas sociais, quando disponíveis; mecanismos de monitoria, avaliação e medição de resultados; critérios de acompanhamento dos investimentos sociais.
Comunicação e Sustentabilidade	Mecanismos de comunicação, divulgação e reporte das iniciativas e respectivos resultados; mecanismos de sustentabilidade e continuidade dos projectos após o término do apoio empresarial.



4.3. Segurança e Saúde no Trabalho

Nesta dimensão será analisada a capacidade das empresas para prevenir acidentes, proteger os trabalhadores e gerir os riscos associados às actividades extractivas. O mapeamento deverá considerar:

Área	Aspectos considerados
Políticas e Estruturas	Políticas e compromissos de saúde e segurança no trabalho; sistemas e procedimentos internos de gestão de segurança; responsabilidades e estruturas internas pela sua gestão.
Gestão de Riscos	Identificação, avaliação e gestão de riscos ocupacionais; procedimentos de prevenção e controlo de riscos.
Capacitação e Cultura de Segurança	Formação e capacitação dos trabalhadores; programas de sensibilização e cultura de segurança; disponibilização, utilização e controlo de equipamentos de protecção individual e colectiva.
Emergência e Gestão de Acidentes	Procedimentos de emergência e resposta a acidentes e incidentes; planos de preparação e resposta a situações de emergência; registo, investigação e gestão de acidentes, incidentes e doenças ocupacionais; mecanismos de aprendizagem a partir de ocorrências.
Monitoria e Desempenho	Sistemas de monitoria, inspecção e auditoria das condições de segurança; indicadores utilizados para acompanhar o desempenho em matéria de segurança.
Trabalhadores e Participação	Procedimentos aplicáveis a trabalhadores contratados, temporários e subcontratados; mecanismos de comunicação e participação dos trabalhadores; mecanismos de reclamação sobre situações de risco; medidas de prevenção de assédio e violência no local de trabalho.

4.4. Recursos Humanos

Nesta dimensão será analisada a forma como as empresas estruturam a gestão dos seus trabalhadores, promovem condições de trabalho adequadas e desenvolvem mecanismos de valorização e protecção dos recursos humanos. O mapeamento deverá considerar:

Área	Aspectos considerados
Recrutamento e Progressão	Políticas e procedimentos de recrutamento e selecção; critérios de contratação e progressão profissional; emprego e desenvolvimento da mão-de-obra local.
Formação e Desenvolvimento	Programas de formação, capacitação e desenvolvimento profissional; oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreira.
Condições de Trabalho	Condições de trabalho e cumprimento das normas laborais aplicáveis; remuneração, benefícios e outros mecanismos de compensação; sistemas de gestão e avaliação de desempenho.
Igualdade e Inclusão	Igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e à progressão profissional; políticas de diversidade e inclusão; participação de mulheres e jovens; medidas de promoção da igualdade de género no local de trabalho.
Gestão de Trabalhadores e Diálogo	Gestão de trabalhadores contratados, temporários e subcontratados; mecanismos de comunicação e diálogo entre trabalhadores e empregadores; relações laborais e mecanismos de diálogo social.
Reclamações e Protecção	Mecanismos de apresentação, tratamento e resolução de reclamações dos trabalhadores; políticas de prevenção e tratamento de assédio, discriminação e violência no local de trabalho; medidas de protecção dos direitos dos trabalhadores.
Monitoria e Divulgação	Sistemas de monitoria e avaliação das políticas e práticas de recursos humanos; divulgação de informação sobre emprego, formação, diversidade e outras dimensões relevantes da gestão de pessoas.





4.5. Abordagem Transversal do Mapeamento

As quatro dimensões deverão ser analisadas de forma articulada, procurando identificar não apenas a existência de políticas e instrumentos formais, mas também o nível de estruturação e aplicação das práticas empresariais.

Sempre que possível, o mapeamento deverá distinguir entre políticas formalmente adoptadas, mecanismos existentes, práticas efectivamente implementadas e mecanismos de monitoria e reporte. Esta abordagem permitirá evitar que a análise se limite à existência documental de determinadas políticas e possibilitará uma melhor compreensão da forma como os compromissos assumidos pelas empresas são traduzidos na prática.

O estudo deverá ainda procurar identificar elementos comuns e diferenças entre as empresas, boas práticas que possam ser replicadas, lacunas na implementação das políticas e áreas que possam beneficiar de maior diálogo e cooperação entre empresas, comunidades, organizações da sociedade civil e instituições públicas.

Os resultados das quatro dimensões deverão alimentar uma matriz comparativa das 10 empresas, permitindo uma leitura sistemática das políticas, mecanismos e práticas existentes e facilitando a identificação de tendências, desafios e oportunidades no sector extractivo.

5. Metodologia

O consultor deverá propor e aplicar uma metodologia adequada à natureza e aos objectivos do estudo, combinando revisão documental, recolha directa de informação junto das empresas, entrevistas com interlocutores relevantes, sistematização dos dados e análise comparativa.

A metodologia deverá assegurar que a informação recolhida seja suficientemente consistente e comparável entre as 10 empresas seleccionadas, permitindo identificar não apenas a existência formal de políticas e instrumentos, mas também o seu nível de implementação, os mecanismos utilizados, os resultados reportados e os principais desafios enfrentados pelas empresas.

A recolha e análise da informação deverão privilegiar fontes documentais e evidências verificáveis, distinguindo, sempre que possível, entre políticas formalmente adoptadas, mecanismos existentes, práticas efectivamente implementadas e sistemas de monitoria e reporte. A metodologia deverá incluir, pelo menos, as seguintes etapas:

5.1. Revisão Documental

O consultor deverá realizar uma revisão sistemática da documentação disponível sobre as empresas seleccionadas, recorrendo a fontes públicas e, quando disponibilizados pelas empresas, a documentos internos relevantes. A revisão documental deverá incluir, entre outros:

Categoria	Documentos a rever
Relatórios Institucionais	Relatórios anuais e de actividades; relatórios de sustentabilidade e outros relatórios ESG; relatórios de desempenho e indicadores não financeiros.
Políticas e Estratégias	Políticas e estratégias ESG e de CSR; políticas e procedimentos ambientais e sociais; políticas de direitos humanos.
Segurança e Recursos Humanos	Políticas e procedimentos de saúde e segurança no trabalho; políticas e manuais de recursos humanos.
Ética e Conduta	Códigos de conduta e políticas de ética e integridade.
Comunidades e Conteúdo Local	Planos e programas de desenvolvimento comunitário; planos de gestão ambiental e social, quando aplicável; documentos sobre conteúdo local e emprego de mão-de-obra local.
Reclamações e Monitoria	Procedimentos e mecanismos de apresentação e tratamento de reclamações; instrumentos de monitoria, avaliação e auditoria; outros documentos relevantes para as quatro dimensões do estudo.

Sempre que possível, o consultor deverá avaliar a consistência entre os compromissos assumidos nos documentos analisados e os mecanismos estabelecidos para a sua implementação e monitoria.

5.2. Desenvolvimento dos Instrumentos de Recolha de Informação

Com base nos objectivos e dimensões definidas nos presentes Termos de Referência, o consultor deverá desenvolver instrumentos padronizados para a recolha e sistematização da informação, que deverão incluir, pelo menos:

Instrumento	Finalidade
Questionário de mapeamento	Recolha estruturada de informação junto das empresas.
Guião de entrevistas semiestruturadas	Recolha de informação complementar junto dos responsáveis das empresas.
Checklist de análise documental	Orientação para a identificação e verificação dos principais documentos e instrumentos existentes.
Instrumento	Finalidade
Matriz de avaliação e comparação	Organização da informação em função das quatro dimensões do estudo.
Ficha de registo de evidências	Documentação da fonte da informação recolhida, sempre que necessária, para facilitar a sua posterior verificação.

Os instrumentos deverão ser concebidos de forma a garantir uniformidade, consistência e comparabilidade da informação recolhida junto das diferentes empresas, e deverão igualmente permitir distinguir entre informação documentalmente comprovada, informação fornecida directamente pelos representantes das empresas e informação que não esteja disponível. Antes do início do trabalho de campo, os instrumentos deverão ser apresentados à equipa do projecto para apreciação e validação.





5.3. Trabalho de Campo e Recolha de Informação

O trabalho de campo será realizado em coordenação com a equipa do projecto e deverá envolver contactos directos com as empresas seleccionadas, sempre que possível.

O consultor deverá fornecer, previamente, os instrumentos de recolha, as orientações metodológicas, os critérios de preenchimento e os procedimentos necessários para garantir a qualidade, consistência e comparabilidade da informação recolhida.

Sempre que possível, a recolha de informação deverá envolver interlocutores das áreas de ESG, sustentabilidade, responsabilidade social, saúde e segurança no trabalho e recursos humanos, de modo a assegurar uma visão abrangente das políticas e práticas das empresas.

As entrevistas deverão permitir complementar a informação documental e esclarecer aspectos relacionados com a implementação prática das políticas, os mecanismos de gestão existentes, os principais desafios e os resultados alcançados. Sempre que necessário, o consultor poderá participar remotamente em entrevistas, reuniões ou sessões de esclarecimento com representantes das empresas.

Durante o trabalho de campo, deverá ser assegurado o registo sistemático das informações recolhidas, das fontes consultadas e dos documentos disponibilizados pelas empresas, de modo a facilitar a validação e análise posterior dos dados.

5.4. Validação e Sistematização da Informação

Após a recolha dos dados, o consultor deverá proceder à verificação da consistência e qualidade da informação obtida. Esta etapa deverá incluir:

- Verificação da informação recolhida através das diferentes fontes;
- Identificação de informação incompleta ou contraditória;
- Solicitação de esclarecimentos adicionais às empresas, quando necessário;
- Organização dos documentos e evidências disponibilizados;
- Classificação da informação de acordo com as quatro dimensões do estudo;
- Registo das fontes utilizadas para cada informação relevante;
- Identificação de áreas em que não exista informação disponível.

Sempre que possível, deverá ser feita uma distinção entre existência de políticas, existência de mecanismos de implementação, evidência de aplicação prática e existência de mecanismos de monitoria e reporte.

5.5. Tratamento e Análise da Informação

Com base na informação recolhida e validada, o consultor deverá proceder ao tratamento e análise dos dados, procurando identificar padrões, diferenças e tendências entre as empresas seleccionadas. A análise deverá incluir, entre outros aspectos:



Etapa da Análise	O que compreende
Organização dos Dados	Organização e sistematização da informação recolhida.
Comparação entre Empresas	Comparação das políticas e instrumentos existentes nas quatro dimensões; análise do nível de estruturação das políticas e mecanismos empresariais.
Padrões e Diferenças	Identificação de padrões e tendências comuns entre as empresas; identificação de diferenças na abordagem adoptada.
Lacunas e Boas Práticas	Identificação de lacunas e áreas pouco desenvolvidas; identificação de boas práticas e experiências que possam ser replicadas.
Desafios e Oportunidades	Análise dos principais desafios de implementação; identificação de oportunidades de melhoria e reforço das práticas empresariais.
Monitoria e Conclusões	Análise dos mecanismos de monitoria, avaliação e reporte existentes; formulação de conclusões baseadas nas evidências recolhidas.

A análise deverá alimentar uma matriz comparativa das 10 empresas, permitindo visualizar de forma clara a existência e o nível de desenvolvimento das principais políticas, mecanismos e práticas nas áreas de ESG, CSR, Segurança e Recursos Humanos.

5.6. Formulação de Conclusões e Recomendações

Com base nos resultados do mapeamento, o consultor deverá formular conclusões sobre o estado actual das políticas e práticas das empresas seleccionadas, destacando os principais avanços, lacunas, desafios e oportunidades identificados.

As recomendações deverão ser práticas, realistas e contextualizadas, procurando identificar medidas que possam contribuir para o reforço das políticas e mecanismos empresariais, bem como oportunidades para melhorar o diálogo entre empresas, comunidades, organizações da sociedade civil e instituições públicas. As recomendações deverão, sempre que possível, indicar as áreas prioritárias de intervenção e os actores que poderão desempenhar um papel na implementação das medidas propostas.

6. Matriz de Mapeamento

Como resultado do estudo, deverá ser produzida uma matriz comparativa das 10 empresas, permitindo identificar, de forma simples e sistematizada, a existência ou ausência de políticas e práticas nas diferentes áreas.

Dimensão	Indicadores principais
ESG	Política ESG, sustentabilidade, ambiente, direitos humanos, governação, transparência
CSR	Estratégia CSR, investimento social, desenvolvimento comunitário, participação comunitária
Segurança	Política de segurança, gestão de riscos, formação, acidentes, auditorias
Recursos Humanos	Recrutamento, emprego local, formação, condições de trabalho, diversidade e inclusão
Reclamações	Mecanismos para trabalhadores e comunidades
Monitoria	Indicadores, avaliação, auditoria e reporte
Boas práticas	Principais práticas identificadas
Lacunas	Principais limitações identificadas

7. Cronograma de Execução e Entrega dos Produtos

Após a assinatura do contrato, o consultor terá um período máximo de 60 dias para a realização do estudo e apresentação do documento final. A execução dos trabalhos deverá observar as seguintes etapas e prazos:

PRAZO	ETAPA	PRODUTO ESPERADO
7 dias	Plano de pesquisa	Apresentação do plano de pesquisa, incluindo a abordagem metodológica, instrumentos de recolha, fontes de informação e cronograma detalhado de trabalho.
14 dias	Metodologia	Apresentação da metodologia final, incluindo os instrumentos de recolha de informação e a matriz de análise e comparação das empresas.
30 dias	Primeiro draft	Apresentação do primeiro draft do relatório para apreciação e comentários da equipa do projecto.
45 dias	Segundo draft	Apresentação da segunda versão do relatório, incorporando os comentários e contributos recebidos na fase anterior.
60 dias	Documento final	Apresentação da versão final do estudo, incorporando os comentários e ajustes acordados com a equipa do projecto.

Os prazos acima indicados serão contados a partir da data de assinatura do contrato. O consultor deverá assegurar uma articulação regular com a equipa do projecto ao longo de todo o processo, de modo a permitir o acompanhamento dos trabalhos, a validação dos instrumentos e a incorporação atempada dos comentários nas diferentes versões do estudo.

Sempre que necessário, poderão ser realizados encontros de acompanhamento entre o consultor e a equipa do projecto para discutir o progresso dos trabalhos, esclarecer questões metodológicas e garantir o cumprimento dos resultados previstos.



8. Candidaturas

As candidaturas devem ser submetidas até ao dia **07 de Outubro de 2026**. Os candidatos interessados deverão enviar as suas candidaturas para consultorias@cddmoz.org, com cópia para e .

A candidatura deverá incluir os seguintes documentos:

- **Carta de manifestação de interesse**, apresentando brevemente a experiência e motivação do candidato para a realização da tarefa
- **Curriculum Vitae (CV)**, contendo informação suficiente para avaliar as qualificações e a experiência relevante do consultor ou da equipa de consultores, incluindo referências a trabalhos semelhantes, com os respectivos links e anexos, quando aplicável
- **Proposta técnica detalhada**, descrevendo a abordagem e a metodologia propostas para a realização da tarefa e o alcance dos objectivos definidos nos Termos de Referência
- **Proposta financeira detalhada**, apresentada em Meticais (MZN), acompanhada do valor equivalente em Dólares Americanos (USD)

O CDD reserva-se o direito de contactar apenas os candidatos cujas propostas sejam pré-seleccionadas.

