

Documento de Síntese



**INICIATIVA DA CEDEAO NO DESENVOLVIMENTO
DA LIDERANÇA DA JUVENTUDE NA ENERGIA**

**REDE PARA JOVENS INVESTIGADORES DE ENERGIA
/PROGRAMA DE MENTORES/PROGRAMA DE
SUBVENÇÃO À INVESTIGAÇÃO**

EM PARCERIA COM:



WITH FUNDING FROM
**AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION**



Tabela de conteúdos

1. Antecedentes	3
2. Desenvolvimento de Liderança dos Jovens em Energia: Uma resposta regional a um desafio regional voltada para o futuro.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Rede de Jovens Investigadores de Energia	7
2.2 Programa de Mentores dos Jovens Investigadores de Energia	8
2.3 Programa de Subvenção à Investigação.....	9
Anexo A: Termos de Referência para Mentores	11
Anexo B: Termos de Referência (TdR) para membros da Equipa Editorial	13

1. Antecedentes

A região da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) tem uma população de cerca de 300 milhões de pessoas, 33% dos quais são jovens. De acordo com a Política de Juventude da CEDEAO, os jovens são definidos como homens e mulheres jovens com idades entre 15 e 35 anos; um número significativo dos quais sem acesso à educação adequada e estão em grande parte desempregados¹.

A definição de juventude e a classificação estatística pode variar de região para região e a sua mudança de significado depende dos fatores políticos, económicos e sócio-culturais existentes. No entanto, é geralmente aceite que a "juventude" é essa etapa de transição da infância para a idade adulta, onde mulheres e homens jovens de uma sociedade exigem maior apoio social, económico e político para as oportunidades de acesso para concretizar os seus objetivos e realizar o seu pleno potencial, bem como contribuir para o desenvolvimento das suas comunidades a longo prazo.

É amplamente reconhecido na Política de Juventude da CEDEAO que os jovens são o futuro da CEDEAO. Portanto, o nível de investimento utilizado para os capacitar atualmente determina quão preparados estarão para liderar as diferentes facetas das suas respetivas sociedades amanhã. Isso quer dizer que, para a região da África ocidental a probabilidade de alcançar os seus Objetivos de desenvolvimento sustentável a longo prazo (ODS) e os objetivos de Energia Sustentável para Todos (SE4ALL) está significativamente ligada à forma como os países da região são capazes de envolver a sua população jovem hoje, explorar o seu potencial e aprimorando as suas habilidades de liderança.

Infelizmente, na África Ocidental, uma série de fatores sócio-económicos e políticos resultaram em homens e mulheres jovens não serem capazes de aproveitar, e muito menos, desenvolver as suas potencialidades^{2,3}.

O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre as Intervenções no Emprego Jovem em África classifica esses fatores sócio-económicos e políticos em:

¹ Política de Juventude da CEDEAO

² Estratégias da UNECA (2010) para promover o auto-emprego jovem na África Ocidental. Disponível [aqui](#)

³ Organização Internacional do Trabalho (2012): Intervenções do Emprego Jovem em África: Um Relatório de Mapeamento do Sub-Cluster Emprego e Trabalho do Mecanismo de Coordenação Regional (MCR) para a África. Disponível [aqui](#)

- “Divergência crescente entre o crescimento económico e a geração de emprego;
- Má qualidade da educação, formação e desenvolvimento de competências;
- Falta de políticas populacionais abrangentes orientadas para as causas do rápido aumento descontrolado de políticas demográficas e desemprego;
- Os baixos níveis de poupança e de investimentos que não são favoráveis à criação de mais postos de trabalho;
- Políticas pós-independência a favor de exportações de matérias-primas baratas e não transformadas; e, portanto,
- Dependência em relação ao setor agrícola. ”

Assim, embora o número de jovens instruídos tenha aumentado ao longo dos anos com um aumento do número de jovens a estarem inscritos nos estabelecimentos superiores de ensino, a probabilidade de encontrar e reter o emprego continua a ser um problema. Além disso, a sua participação na formulação de políticas, tomada de decisão, liderança e desenvolvimento a nível local e nacional, como previsto na Política de Juventude da CEDEAO de 2008, continua a ser limitada⁴.

A Comissão Económica das Nações Unidas para a África (UNECA) observa que no topo da questão está a desconexão entre as competências adquiridas na escola e as competências técnicas e práticas necessárias para beneficiar de um mercado de trabalho dinâmico⁵.

A falta de um conhecimento adequado, habilidades e competências exigidas no mercado de trabalho⁶ significa que uma população significativa dos jovens na região não pode ser contratada. Se não estiverem envolvidos de forma tangível a probabilidade de crescerem e tornarem-se mais hábeis, ao longo dos anos, na sua área de interesse escolhida está diminuída, levando a um ciclo vicioso que continua a impedir estes jovens, mulheres e homens, de desbloquear o seu potencial máximo. Os jovens do sexo feminino da região estão ainda mais em desvantagem, com maiores taxas de analfabetismo e, posteriormente, o desemprego⁷. Para todos os países, as estatísticas mostram que as taxas de participação feminina na força de trabalho são menores em comparação com os seus homólogos masculinos⁸

⁴ Política de Juventude da CEDEAO

⁵ UNECA: Estratégias para promover o auto-emprego Jovem na África Ocidental. Disponível [aqui](#).

⁶ Ibid

⁷ Ibid

⁸ Okojie, C., .E. E., (2003): Criação de Emprego para a Juventude em África: a dimensão do género. Disponível [aqui](#).

e sendo mulher significa que tende a ter menos oportunidades ocupacionais⁹.

Esta é uma situação que a região da CEDEAO não pode ter. Considerando o fato de que a região é uma das mais pobres do mundo, para que esses países saiam da pobreza tem de haver um aumento significativo no valor dos bens e serviços produzidos (o Produto Interno Bruto - PIB) e na capacidade financeira da população para adquirirem os produtos e serviços produzidos (poder de compra). Isto, sem dúvida, requer uma força de trabalho em grande parte ativa e qualificada. Igualmente importante, a África Ocidental tem um dos mais altos níveis de pobreza energética em África. estado terrível de pobreza energética está a minar as perspectivas atuais e futuras para o desenvolvimento económico, a estabilidade social e a promoção e preservação cultural no interior dos países e entre os países. O mesmo vale para o setor de energia. Por um lado, com uma parcela maior da população estando a ser mal servida (devido a questões de inacessibilidade, indisponibilidade e inacessibilidade de energia) colmatar o fosso da demanda e oferta vai exigir uma população educada e capaz de trabalhar como empresários e investidores; gerentes e desenvolvedores de projetos de infra-estrutura energética; decisores políticos e reguladores. Por outro lado, os funcionários inovadores e qualificados são a chave para um setor energético sustentável e eficaz. Altos níveis de pobreza energética da região também reduziram potenciais esforços para a inovação nos setores transformadores.

É contra este cenário que o Centro da CEDEAO para Energias Renováveis e Eficiência Energética (ECREEE) está a iniciar o estabelecimento de uma iniciativa regional para o Desenvolvimento de Liderança dos Jovens em Energia, com o objetivo de preparar jovens mulheres e homens da região para se tornarem líderes de energia competitivos à escala mundial que, no futuro, moldam e influenciam o desenvolvimento de energia na região e fora. A iniciativa terá como alvo a juventude atual e futura, com o objetivo de reforçar as suas capacidades intelectuais, profissionais e outras para contribuir positivamente para o setor da energia e seu potencial para aprimorar uma maior mudança sócio-económica na região da CEDEAO.

O estabelecimento da iniciativa regional para o Desenvolvimento de Liderança dos Jovens na Energia é oportuno, com o recente lançamento do Grupo de Líderes de Energia da África Ocidental¹⁰, uma filial regional do Grupo dos Líderes Africanos de Energia (AELG), criada para responder aos desafios energéticos da região e orientar a transição para o desenvolvimento de energia sustentável.

⁹ Política de Juventude da CEDEAO

¹⁰ Ver "O Presidente da Côte d'Ivoire lança o Grupo de Líderes Africanos de Energia" [aqui](#)

A iniciativa Desenvolvimento de Liderança dos Jovens na Energia pretende ser um organismo que gera conhecimento que contribua para os grandes objetivos da AELG produzindo artigos científicos bem documentados, trabalhos académicos que apoiam os decisores económicos e políticos:

- Para colocar questões energéticas no topo da agenda para o desenvolvimento económico de África;
- Desenvolver instalações e infra-estruturas que garantam o acesso universal a serviços de energia de confiança, a preços acessíveis e equipamentos eficientes até 2030;
- Para aumentar os investimentos em projetos e programas de energia no âmbito dos grupos de energia e programas regionais do BAD para o Desenvolvimento de Infra-estrutura no continente;
- Para acelerar a investigação, desenvolvimento e implantação de inovações tecnológicas para transformar o acesso à energia a longo prazo;
- Promover reformas do setor de energia para incentivar a participação do setor privado e do empreendedorismo, e aumentar a ganhos económicos através da cadeia de valor".

2. Desenvolvimento da Liderança dos Jovens na Energia: Uma resposta regional prospectiva a um desafio regional

A Política de Juventude da CEDEAO identifica "Participação na formulação de políticas, tomada de decisão, liderança e desenvolvimento a nível local e nacional"¹¹ como um direito das mulheres e homens jovens que são cidadãos da região da CEDEAO. No entanto, os desafios e os obstáculos existentes negam-lhes a capacidade de exercer esse direito, e a região a oportunidade de desbloquear este vasto potencial humano.

Reconhecendo que a capacitação da juventude na energia é necessária se a região deve garantir um futuro energético sustentável, a iniciativa 'apanhá-los jovens ', que é orientada para os jovens e está a ser desenvolvida para assegurar que os jovens da região começam cedo a contribuir para a tomada de decisões informadas sobre o desenvolvimento de energia nos seus respetivos países, e na região.

¹¹ Política de Juventude da CEDEAO

Este Documento de Síntese descreve a criação de uma Rede de Jovens Investigadores de Energia, um programa de orientação e um Programa de Bolsas de Investigação. Estes elementos críticos são parte da iniciativa da região da CEDEAO para o Desenvolvimento de Liderança dos Jovens em Energia e vai trabalhar para construir e fortalecer as capacidades dos jovens da África Ocidental para contribuir e participar ativamente no discurso de energia a nível nacional e regional e, assim, garantir que a juventude tem uma palavra a dizer na forma como o desenvolvimento de energia é moldada na África Ocidental.

2.1 Rede de Jovens Investigadores de Energia

A Rede de Jovens Investigadores de Energia visa criar uma plataforma para jovens e investigadores ambiciosos na área da energia para explorar, desenvolver e utilizar o seu potencial, dando-lhes uma voz para contribuir para a transformação do setor de energia da região.

A Rede de Jovens Investigadores de Energia estará aberto a estudantes de nível universitário, bem como diplomados¹² na região, e os estudantes e graduados de descendência da África Ocidental que estão na diáspora, com um grande interesse em abordar os desafios energéticos da região, através de soluções com base em evidências, envolvendo pesquisa e produção de documentos de orientação (através de análise e propondo soluções a questões de atualidade no setor da energia) e pesquisa e desenvolvimento (P & D) de tecnologias.

Armazenado no ECOW-GENetwork (www.ecowgen.ecreee.org) a Rede de Jovens Investigadores de Energia criará uma plataforma online de partilha de conhecimentos, experiências e competências - um fórum para criar e desenvolver ideias para soluções inovadoras.

Além disto, a Liderança Juvenil no Fórum de Energia serão organizadas para os membros da rede numa base anual. Jovens mulheres e homens que se distinguiram na investigação em energia (ou campos relevantes) ou têm demonstrado um grande interesse no assunto em questão serão selecionados a partir da região para participar de um workshop de capacitação e networking regional. Através de aplicações, os organizadores irão identificar os de alto potencial¹³ na rede. Estes jovens homens e mulheres

¹² Uma divisão júnior estará aberta a estudantes de nível do ensino secundário.

¹³ "Os de Alto potencial" serão identificados através da sua contribuição para a consecução dos objetivos da rede.

líderes de energia serão formados¹⁴ e equipado com os conhecimentos e habilidades essenciais para impulsioná-los para a próxima fase da sua carreira.

Além disso, os membros da rede serão apoiados no desenvolvimento e organização das suas próprias iniciativas locais. Essas iniciativas podem incluir campanhas de sensibilização e ações de sensibilização e capacitação, e outros que possam contribuir para o desenvolvimento da comunidade.

Serão feitos esforços para garantir a igualdade de representação e participação de jovens mulheres e homens.

2.2 Programa de Tutoria para Jovens Investigadores de Energia

Com o objetivo de contribuir para o crescimento dos jovens investigadores, através de coaching eficaz, um Programa de Tutoria para Jovens Investigadores de Energia será estabelecido com os mentores a trabalhar para melhorar as habilidades dos jovens investigadores de energia e apoiá-los para serem bem sucedidos nos seus campos de carreira escolhidos. A orientação vai ocorrer ao longo de calendários designados e serão acompanhados de perto pelo ECREEE.

Através do programa os jovens e aspirantes a profissionais de energia da região terão acesso a uma riqueza de conhecimentos, experiência e conhecimentos de especialistas em energia regionais e internacionais. Esses mentores irão orientar e fazer entradas valiosas do trabalho dos orientandos de pesquisa, bem como o fornecimento de informações relevantes que possam contribuir para o processo de aprendizagem e desenvolvimento dos jovens investigadores de energia .

A participação, como um orientando, no Programa de Tutoria para Jovens Investigadores de Energia 'será baseada na inscrição. Foram estabelecidos os critérios de elegibilidade para ambos os orientandos e os mentores. Para serem elegíveis, os candidatos devem estar registados na Rede de Jovens Investigadores de Energia, devem ter uma razão clara e específica para requerer um mentor (por exemplo, planeando iniciar um trabalho de pesquisa). A correspondência de orientandos e orientadores será facilitada pelo Comité de Gestão¹⁵ com a participação ativa dos orientandos em potencial. Mentores e orientandos serão combinados com base no interesse de pesquisa (ou área de especialização), da linguagem e da disponibilidade

¹⁴ Áreas de atividades de formação podem incluir: liderança, empreendedorismo e desenvolvimento de negócios, fabricação de tecnologia de energia sustentável e de aplicação, etc.

¹⁵ ECREEE e outros parceiros

de tempo do mentor. Outros critérios podem incluir género e localização geográfica de ambos mentor e orientandos. Além disso, estarão disponíveis mentores não pessoais para apoiar e contribuir com o projeto.

A tutoria terá lugar durante toda a duração do projeto (em média, não inferior a 1 ano). espera-se que mentores e orientandos interajam no mínimo uma hora ao longo de um Período de 4 semanas, durante a duração do projeto.

Mentores e orientandos podem continuar a trabalhar juntos, mesmo após o projeto caso decidam. A comunicação primária será realizada eletronicamente, embora possa ser oportuno que os orientandos conheçam os seus mentores cara-a-cara em fóruns regionais tais como o do Fórum Anual do Desenvolvimento de Liderança dos Jovens na Energia.

O grupo de peritos (mentores) será estabelecido através de convite e inscrição de participantes interessados. Uma base de dados de mentores (com informações para os orientandos na sua seleção) estará disponível ao público. Os critérios e termos de referência para ser um mentor estão em anexo neste documento como Anexo A.

O programa de Mentores será avaliado anualmente pelo ECREEE para avaliar a sua eficácia na consecução dos objetivos do programa. Os mentores que demonstraram uma contribuição substancial para o desenvolvimento do(s) seu(s) orientando(s) serão identificados e premiado periodicamente, pela sua contribuição para o sucesso do programa.

2.3 Programa de Bolsas de Investigação

Através de convites à apresentação de propostas, que serão publicados anualmente, as equipas de investigação constituídas por mulheres e homens serão apoiadas para conduzir pesquisas em áreas com elevado potencial que possa contribuir significativamente para o desenvolvimento do setor da energia, nomeadamente no que diz respeito à região da CEDEAO. Os temas de investigação devem ser ambiciosos e pioneiros, e destinados à geração de novos conhecimentos¹⁶.

As subvenções irão estar disponíveis para a produção de pesquisa (de política) ou papéis de I & D de tecnologias apropriadas. Com um tamanho

¹⁶ As áreas de pesquisa podem abranger, globalmente, a tecnologia de energia, finanças de energia, economia de energia, a política energética, a energia e o ambiente (alterações climáticas), etc.

de subvenção não inferior a 1000 Euros por equipa, um máximo de 10 projetos de investigação serão apoiados anualmente¹⁷.

Para obras escritas, a seleção das propostas será baseada na capacidade das equipas de investigação para elucidar sobre o tema específico, identificar possíveis formas (alternativas de políticas), através da qual a questão poderá ser abordada, avaliar os resultados prováveis de cada uma das alternativas identificadas e recomendar e fornecer justificações para uma solução. Os candidatos da equipa bem sucedida são aqueles que são capazes de demonstrar um histórico de excelência em investigação e uma capacidade de produção de alta qualidade, artigos de política relevantes.

As propostas de investigação serão avaliadas e selecionadas pela Equipa Editorial (ver Anexo B) para subvenções de apoio.

Os trabalhos serão publicados eletronicamente e disponibilizados na e-library do ECREEE. Além disso, os pesquisadores terão a oportunidade de partilhar as suas conclusões e recomendações em conferências e workshops organizados pelo ECREEE.

Os convites serão abertos a indivíduos que não tenham mais de 35 anos de idade.

Para I & D, a subvenção dará apoio a jovens inovadores para contribuir para aprimorar as implementações de tecnologias apropriadas para o desenvolvimento comunitário. Os programas de I & D irão explorar sinergias com o Programa Aberto Cleantech da Organização de Desenvolvimento Industrial das Nações Unidas (ONUDI).

Os beneficiários do programa de concessão de pesquisa serão utilizadores registados em Rede e terão acesso ao Programa de Tutoria.

Para ambas as componentes, serão exploradas as sinergias com programas de concessão de universidades, empresas do setor privado, e/ou fundações corporativas.

Para orçamento e calendário , por favor consulte o ECOW-GEN [Programme Document](#).

¹⁷ O tamanho máximo de subvenção para projectos de I & D será tratado numa base caso-a-caso.

Anexo A: Termos de Referência para Mentores

Criférios:

1. Pelo menos 5 anos numa posição de gerência média ou superior no campo da energia.
O mentor deve:
 - Atualmente estar a trabalhar numa posição intermediária ou superior, ou
 - Ter-se aposentado a partir de uma tal posição no prazo de 2 anos a partir do ano de tutoria, ou
 - Ter-se aposentado no prazo de 5 anos a partir do ano de tutoria, e ter continuado a trabalhar a título consultivo.
2. Experiência comprovada na formulação de políticas, desenvolvimento de negócios ou de investimento, capacitação e outros aspetos relevantes do desenvolvimento de energia.
3. Entendimento demonstrável do uso de abordagens de coaching para o desenvolvimento de capacidade:
 - Isso será demonstrável através da própria descrição dos orientandos no pedido de tutoria.
4. Deve estar disposto e capaz de comprometer-se a comunicar regularmente com os orientandos.
 - O calendário e formato das reuniões será determinado entre o mentor e orientando(s). O Comité de Gestão recomenda que mentores e orientandos se encontrem no mínimo uma hora ao longo de um mês. A frequência será determinada pelas necessidades do orientando.
5. Deve estar disposto a participar em processos de auto avaliação e programa de apoio à garantia de qualidade do programa.
 - As tutorias serão renovadas numa base anual - para mentores existentes, isto significará uma aceitação formal de renovação do seu papel.

Deveres e Responsabilidades

O papel do Mentor:

- Partilhar o seu conhecimento e experiência com seus orientandos
- Participar em atividades de desenvolvimento de capacidades - on-line ou off-line
- Comprometer-se com as normas acordadas¹⁸ do programa

Modo de operação:

Os mentores irão comunicar com os seus orientandos online e, se geograficamente viável, pessoalmente. Em qualquer caso, que mentores e orientandos podem reunir-se durante Fóruns. Após o programa, tanto os mentores e participantes terão acesso a um ao outro através da plataforma online, ou alternativamente, podem optar por continuar o relacionamento como entenderem. As relações mentores-orientando(s), uma vez estabelecidas, serão autorizadas a desenvolver-se sem impedimentos.

¹⁸ Os mentores devem pautar-se pelos mais altos padrões éticos em relação à proteção da propriedade intelectual dos orientandos

Anexo B: Termos de Referência (TdR) para os membros da Equipa Editorial

1. COMITÉ DE GESTÃO

O Comité de Gestão será proveniente de instituições do ECREEE e parceiros.

A função principal do Comité é fornecer supervisão para o trabalho da Equipa Editorial, para garantir que as políticas editoriais desenvolvidas estão em consonância com as metas e objetivos da revista e são defendidos pela Equipa Editorial.

2. EQUIPA EDITORIAL

O papel e a conduta do Presidente (Diretor Editorial)

- I. A Equipa Editorial terá um Presidente independente. O Presidente é obrigado a manter a autonomia e fará a ligação com o Comité Editorial e Comité de Avaliação por pares em matéria de revistas.
- II. O presidente será um académico sénior com vasta experiência em revistas.
- III. O Presidente é responsável por garantir a participação do Comité de Revisão de Pares é suficiente para proporcionar experiência sobre o assunto em todas as especialidades de energia.

O papel e a conduta do Comité Editorial

- Prestar aconselhamento ao Comité de Gestão em todas as questões relacionadas com a direção editorial da Revista;
- Constituir o "grupo de colaboradores" inicial
- Estabelecer um painel de avaliadores com base na experiência, utilizando contactos para construir uma lista de peritos que também irá rever os artigos submetidos para publicação;
- comentar e controlar a qualidade das submissões e propor medidas de melhoria;
- Identificar temas para inclusão na revista de questões de atualidade em matéria de energia;
- Prestar aconselhamento ao Comité de Gestão conforme sejam solicitados.
- A Equipa Editorial tem autoridade final nas decisões sobre os conteúdos académicos da revista
- Os editores podem rejeitar sem avaliação pelos pares quaisquer manuscritos que não são adequados para publicação na revista.

- Quando os manuscritos são enviados para revisão por pares, os editores são responsáveis por selecionar revisores para cada manuscrito, sendo que os editores têm autoridade final sobre a aceitação de todos os manuscritos.
- A duração do mandato de uma Equipa Editorial é de três anos, com possibilidade de prorrogar até três anos adicionais.
- Os membros da equipa Editorial trabalham ativamente para:
 - Solicitar contribuições
 - Identificar colaboradores adequados (quando apropriado)
 - Participar como colaboradores
 - Fornecer informações sobre o conteúdo e a direção de questões
 - Desenvolver políticas editoriais para orientar o conteúdo, o âmbito, o objetivo e estilo da revista e publicações, e para garantir que cada edição da revista é revista para garantir a adesão a estas políticas.

O papel e a conduta do Comité de Revisão por Pares

- A avaliação pelos pares de trabalhos submetidos
- Promover a revista extensivamente no âmbito das suas próprias instituições e externamente
- Certificar-se que as propostas sejam tratadas de forma justa e objetiva e que as orientações para colaboradores sejam seguidas.

A. Associação

A equipa é composta por pelo menos oito membros:

- Um Presidente
- Três (3) membros do Comité Editorial
- Os (6) Membros do Comité de Revisão por Pares
- Membros adicionais podem incluir membros independentes da comunidade académica e de investigação, que podem ser chamados para servir como revisores

A Equipa será constituída por um mínimo de 12 sócios ordinários (com exceção do Presidente), no mínimo 40% são mulheres, e deve representar o amplo espectro de funções e especialidades no setor da energia, bem como ter uma ampla distribuição geográfica.

B. Frequência das reuniões

A Equipa Editorial reúne eletronicamente e conforme necessário para cumprir os seus Termos de Referência.

C. Nomeação do Comitê Editorial

Inicialmente, o comitê Editorial será recrutado pelo Comitê de Gestão. A adesão de membros será revista anualmente e as nomeações dos membros do Comitê Editorial será procuradas em todos os setores e pela publicidade nos canais de mídia. Os membros são não-remunerados. Todas as nomeações são recebidas e consideradas pelo Comitê de Gestão, que faz a nomeação. Deve ser feito todo o esforço para preencher a vaga no prazo de três meses após o lugar ter ficado vago.

O Comitê Editorial elegerá o seu próprio Presidente de entre os seus membros. A presidência é mantida por um ano, que pode ser estendida para um segundo mandato e até três anos.

D. Nomeação do Comitê de Revisão por Pares

- A busca e nomeação de novos colaboradores é da responsabilidade conjunta da Comissão Editorial e da Equipe de Gestão.
- O papel do Comitê de Busca é procurar e encorajar candidaturas de colaboradores potenciais, avaliar as propostas e relatar essas avaliações tanto para a equipe de Direção como para o comitê Editorial.
- A avaliação do Comitê de Busca de aplicações será baseada em critérios que lhes são fornecidos pela Equipe de Administração e Presidente da Equipe Editorial.
- Os colaboradores recém-nomeados começarão após a aceitação dos Termos de Referência e assinatura do contrato.

A. Quorum

- Relativamente às decisões a serem tomadas pela Equipe Editorial, são necessários pelo menos quatro (4) membros da Comissão.

