



Definir as equipas de avaliação e planear o seu recrutamento

6.1. Selecionar as equipas de avaliação: composição e funções

O *GPEI Field Manual for Assessing Vaccination Coverage Levels Using Clustered LQAS* fornece uma descrição completa da composição e das funções de uma equipa de inquérito eficaz, descrição essa, que é adaptada de seguida para as avaliações de campanhas de MTI²³.

Uma avaliação bem-sucedida requer o seguinte pessoal:

- analista de dados;
- coordenador;
- supervisores;
- realizadores de inquéritos;
- guias locais;

Para garantir a objetividade do processo e dos resultados da avaliação, todo o pessoal deve ser selecionado entre o pessoal qualificado do sistema de saúde ou entre candidatos que não estejam diretamente envolvidos na campanha de MTI propriamente dita. No caso de avaliações durante as atividades, não seria viável que o pessoal do RdF e/ou da distribuição de MTI participasse na avaliação, dadas as suas outras funções e responsabilidades. Por conseguinte, se um programa nacional de malária não dispuser de fundos para uma monitorização externa, efetuando por isso a(s) avaliação(ões) internamente, o pessoal selecionado deverá ser diferente do que está alocado às funções de supervisão e monitorização da campanha.

Analista de dados. O analista de dados trabalhará em estreita colaboração com a subcomissão de MeA, para finalizar o questionário da aplicação para dispositivos móveis a partir dos questionários-tipo do [Anexo 14](#). O analista de dados irá também apoiar várias etapas cruciais no início do processo de planeamento da avaliação, incluindo a conceção e o teste da lógica de ramificação e cálculo integrada nos questionários, o pré-teste dos questionários, a seleção de uma aplicação de análise de dados de inquérito (p. ex., Stata, R, SPSS), bem como o desenvolvimento e a execução da codificação enquanto passo preparatório para a limpeza e análise de dados antes do início da AGQL por grupos. O analista irá ainda desenvolver o indicador sumário e a tabelas de dados fictícios e irá analisar e partilhar os resultados dos dados recolhidos o mais prontamente possível com membros da subcomissão de MeA, o coordenador de avaliação e outros decisores e partes interessadas.

Os critérios mais importantes para a seleção do analista de dados são as competências e a experiência em análise de dados, aplicações de dispositivos móveis e mapeamento. Os programas nacionais de malária terão de ter em conta a capacidade interna, a experiência dentro de outros departamentos do MS ou organizações parceiras da campanha ou, em alternativa, contratar um consultor externo para esta importante função.

23. GPEI (2012). *Assessing Vaccination Coverage Levels Using Lot Quality Assurance Sampling*. Field Manual.

Coordenador de avaliação. A avaliação será preferencialmente coordenada pelo presidente da subcomissão de MeA; caso se contrate, p. ex., uma organização independente para efetuar a avaliação ou apoiar a compilação, a limpeza e a análise de dados, o presidente da subcomissão de MeA irá nomear um membro do pessoal do programa nacional de malária ou de um parceiro para coordenar avaliação. Esse coordenador assegura que o planeamento e a execução da avaliação respeitam o protocolo, o orçamento e o cronograma estabelecidos. As suas tarefas incluem recrutar pessoal, salvaguardar o equipamento e os recursos, orientar a formação e a supervisão e interpretar e partilhar resultados. O coordenador e o analista de dados terão também de estabelecer e manter uma comunicação estreita com a direção do programa nacional de malária ao nível central e subnacional, para rever os dados da avaliação e determinar as ações necessárias em caso de resultados agregados incertos ou reprovados.

Supervisores de avaliação. Os supervisores de avaliação podem ser contratados ou nomeados para esta função de assegurar a qualidade da avaliação, sendo selecionados entre parceiros independentes que não estejam envolvidos na campanha como organizações não gover-

namentais (ONG) ou universidades, a OMS, a UNICEF ou outros parceiros técnicos. Os supervisores orientam a organização geral das atividades de recolha de dados, garantindo a sua eficácia. Ao longo do processo, os supervisores analisam os dados dos realizadores de inquéritos, fazem diariamente uma análise preliminar dos resultados desses dados e transmitem os dados recolhidos em papel ou eletronicamente — introduzidos em dispositivos móveis ou aplicações de folha de cálculo — para uma base de dados na internet, à qual o analista de dados acede, conforme referido na secção 10.2. A subcomissão de MeA e/ou o GTT de avaliação deve estabelecer um mecanismo para que os supervisores de avaliação partilhem os resultados nas reuniões diárias de balanço com o pessoal dos estabelecimentos de saúde e o pessoal da campanha de MTI ao nível distrital.

Os **realizadores de inquéritos** fazem visitas às famílias e administram o questionário, necessitando para isso de estar familiarizados e de compreender a geografia e a cultura locais, para assegurar uma avaliação bem-sucedida. Os critérios de seleção de realizadores de inquéritos estão explicitados na tabela 5, conforme descrito no *Training Field Staff for DHS Surveys manual*.²⁴

Tabela 5: Critérios de seleção de realizadores de inquéritos

Género	Ter em conta a equidade de género na contratação, para que os inquiridos da avaliação possam ser entrevistados por alguém do mesmo sexo, quando viável ou solicitado
Idioma	Assegurar que os candidatos são fluentes no(s) idioma(s) utilizado(s) na formação, bem como em pelo menos um dos idiomas utilizados no questionário
Habilitações literárias	Por exemplo, o ensino secundário
Experiência prévia em avaliação	Se possível. As partes interessadas poderão ser capazes de recomendar pesquisadores ou realizadores de inquéritos consultores que já tenham apoiado outros estudos.
Disponibilidade	Durante toda a avaliação. Os realizadores de inquéritos poderão ter de trabalhar à noite e aos fins de semana e não poderão regressar a casa durante a atividade.
Atributos pessoais	Maturidade, integridade, acessibilidade, respeitabilidade, atenção aos pormenores, compromisso com os resultados da avaliação e capacidade de alcançar os objetivos dentro do prazo estabelecido
Aptidão física	Os realizadores de inquéritos podem ter de percorrer longas distâncias em condições variáveis

24. ICF Macro (2009). *Training Field Staff for DHS Surveys* [Manual de Formação de Pessoal para Realizar Inquéritos IDS no Terreno]. Calverton, Maryland, E.U.A.: ICF Macro.

Ao considerar-se incluir pessoal de trabalho no terreno na equipa de avaliação da campanha de MTI, deve adotar-se um procedimento-padrão de recrutamento que inclua uma análise cuidadosa, para assegurar que não existe nenhum conflito de interesses real, potencial ou aparente de natureza pessoal, familiar ou profissional em relação aos resultados da campanha de MTI.

Guias locais. Em certos casos, quando os realizadores de inquéritos qualificados estão menos familiarizados com a área geográfica,

podem recrutar-se guias locais para os apoiar. Em áreas inseguras, os guias locais podem facilitar o acesso das equipas de avaliação e chamar a atenção para qualquer mudança na situação da segurança que possa afetar a salvaguarda e a capacidade de circulação das equipas de avaliação. Estes guias são também importantes em áreas onde o contexto cultural torne difícil aos realizadores de inquéritos que vêm de fora obterem a confiança das famílias, para que estas lhes permitam entrar nas suas casas e respondam abertamente às perguntas do inquérito.

6.2. Determinar o número de realizadores de inquéritos e de dias necessários para efetuar as avaliações

O número de realizadores de inquéritos necessários depende do tamanho geográfico dos lotes, do tamanho do questionário, das condições no terreno e da disponibilidade de um veículo para facilitar a circulação. Conforme referido na secção 4.4, bastam normalmente dois dias para concluir a recolha de dados

de avaliação em 6 a 10 grupos utilizando 3 a 5 equipas de 1 a 2 realizadores de inquéritos cada e equipadas com veículos. Sempre que possível, recrutar mais 10 a 15 % de realizadores de inquéritos do que o necessário ajuda a cobrir as necessidades em caso de doença ou desentendimento.

6.3. Estabelecer processos de recrutamento

A fim de garantir uma seleção imparcial dos candidatos com as melhores qualificações para o trabalho no terreno, é importante estabelecer um procedimento-padrão documentado para analisar todas as candidaturas e selecionar os candidatos finais para a avaliação. Conforme descrito no *Training Field Staff for DHS Surveys manual*,²⁵ este processo pode incluir as seguintes componentes:

- **recrutamento ao nível subnacional**, para que os inquiridos possam compreender claramente o idioma falado e identificar o(s) realizador(es) de inquéritos como «local(ais)». Os realizadores de inquéritos que estejam familiarizados com a área local podem também apoiar o planeamento e a logística da avaliação e dar conselhos sobre costumes ou práticas específicas, concorrendo para o bom funcionamento da avaliação. Entre as desvantagens do recrutamento subnacional estão os custos mais elevados com a formação, quando esta for centralizada;
- **recrutamento equitativo**, incluindo grupos vulneráveis e populações de difícil acesso, reforçando a visão da campanha de chegar a todos os que necessitam de MTI e permitindo flexibilidade no destacamento de pessoal de avaliação para realizar entrevistas de acordo com as necessidades culturais, contextuais e de género, a fim transmitir segurança a quem participa na avaliação;

25. ICF Macro (2009). *Training Field Staff for DHS Surveys*. Calverton, Maryland, E.U.A.: ICF Macro.

- **critérios objetivos**, conforme se retiram dos formulários de candidatura e dos testes dos candidatos, incluindo, p. ex., habilitações literárias, duração da experiência prévia, conhecimentos de idiomas, conhecimento do contexto local nas zonas de avaliação, atenção aos pormenores, legibilidade da caligrafia, capacidade para caminhar a distância necessária para realizar o trabalho no terreno e disponibilidade;
- **talentos** necessários para realizar bem as entrevistas, incluindo bom senso e capacidade de resolução de problemas, maturidade para lidar com as dificuldades à medida que elas surgem no terreno, capacidade de abordar e de falar clara e respeitosamente com inquiridos em muitas famílias e comunidades, bem como integridade e compromisso com a qualidade e a viabilidade dos resultados da avaliação;
- **uma entrevista pessoal com o candidato** para confirmar os dados escritos fornecidos na candidatura, as competências linguísticas, a disponibilidade e outros critérios. Deve elaborar-se um conjunto de perguntas-tipo para as entrevistas e conservar-se as notas tomadas em todas elas;
- **documentação do processo**, incluindo as notas tomadas pelo(s) gestor(es) de contratação, os arquivos dos candidatos, bem como qualquer pontuação atribuída aos CV e os critérios em que esta se baseou.