



TERMO DE REFERÊNCIA

Consultoria

Projeto GENTE NEGRA “Reconstrução e Desenvolvimento”

Vaga de Coordenador

CAF Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe e

Ministério da Igualdade Racial

1. SOBRE A CAF

A CAF Banco de Desenvolvimento da América Latina e Caribe é uma instituição financeira multilateral, cuja missão é apoiar o desenvolvimento sustentável de seus países membros e a integração regional. Seus acionistas são: Argentina, Barbados, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Espanha, Jamaica, México, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, República Dominicana, Trinidad e Tobago, Uruguai, Venezuela e 13 bancos privados da região.

Atende aos setores público e privado, fornecendo uma variedade de produtos e serviços a uma ampla base de clientes, que inclui os estados acionistas, empresas privadas e instituições financeiras. A gama de projetos que a CAF pode financiar é bastante diversificada e engloba planos de infraestrutura relacionados a estradas, transporte, telecomunicações, geração e transmissão de energia, água e saneamento ambiental. Além disso, ela também apoia projetos que promovem o desenvolvimento fronteiriço e a integração física entre os países membros, além de políticas educacionais, de saúde e de igualdade de gênero, inclusão e diversidade.

De acordo com o [Relatório Anual 2022 da CAF](#), a instituição está comprometida a contribuir para fechar as brechas que dificultam a igualdade de gênero, o reconhecimento e o fortalecimento da diversidade étnico-racial, e a inclusão das pessoas com deficiência, com o propósito de que a reativação econômica e social dos acionistas seja realizada com igualdade de oportunidades e sem discriminação. A Gerência de Gênero, Inclusão e Diversidade lidera ações que contribuem para que as mulheres, meninas, povos indígenas, afrodescendentes e pessoas com deficiência tenham acesso aos benefícios do desenvolvimento com igualdade de gênero, inclusão e diversidade oportunidades.

Para mais informações, visite www.caf.com.



2. SOBRE O MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR)

O Ministério da Igualdade Racial do Brasil - MIR é um órgão governamental dedicado à promoção da igualdade racial no país e enfrentamento do racismo. Seu principal objetivo é trabalhar na formulação e implementação de políticas públicas que visam eliminar a discriminação racial e promover a inclusão da população negra em todos os aspectos da sociedade brasileira.

Conforme definido no Decreto nº 11.346, de 1º de janeiro de 2023, e na Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, o Ministério da Igualdade Racial tem como áreas de competência políticas e diretrizes destinadas à promoção da igualdade racial e étnica, de ações afirmativas e de combate e superação do racismo.

A estrutura organizacional do Ministério da Igualdade Racial é composta por três órgãos específicos singulares que possuem o objetivo de planejar, formular, coordenar, monitorar e avaliar políticas, a saber, a Secretaria de Gestão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SENAPIR) voltada para o fortalecimento do Sistema Nacional, mediante estímulo e apoio a órgãos estaduais, municipais e do Distrito Federal na formulação e execução integrada de políticas de promoção da igualdade racial e étnica; a Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas, Combate e Superação do Racismo (SEPAR), voltada para a promoção de políticas públicas intersetoriais e transversais de ações afirmativas, combate e superação do racismo; e a Secretaria de Políticas para Quilombolas, Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana, Povos de Terreiros e Ciganos (SQPT), voltada para a promoção de políticas públicas para os segmentos priorizados, desenvolvidas por entes federativos e pela sociedade civil.

Para mais informações acesse: www.gov.br/igualdaderacial.

3. JUSTIFICATIVA

O Brasil possui potencial em diversas áreas de desenvolvimento alinhadas com a Estratégia Corporativa da CAF até 2026. Além disso, a **agenda de Diversidade Étnico-Racial tem sido priorizada pelo governo federal do Brasil**, sendo um dos temas incluídos no programa de governo enquanto um compromisso político e componente imprescindível para a igualdade de direitos (socioeconômico, gênero, raça, povos indígenas e outros).

O Brasil é onde reside a maior população afrodescendente fora do continente africano; é o país da América Latina com a maior número de afrodescendente. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no último Censo mais da metade dos brasileiros se declarou



preta ou parda. **No entanto, esta população é submetida à exclusão sistemática de direitos, o que se reflete em baixos indicadores de qualidade de vida.** O panorama da desigualdade racial é complexo e envolve diferentes fatores.

O início do século XXI foi positivo para a América Latina em termos econômicos e sociais, com países da região experimentando um forte crescimento em seu Produto Interno Bruto (PIB) e uma significativa redução nos índices de pobreza. Na primeira década, o Brasil teve um crescimento médio de 3,8% ao ano. Entretanto, a segunda década foi marcada por estagnação na região, com o Brasil enfrentando uma de suas maiores crises econômicas, passando por uma recessão entre 2015 e 2016, na qual seu PIB diminuiu cerca de 7% nos dois anos. O período de crescimento subsequente não foi suficiente para diminuir as disparidades existentes para a população afrodescendente do país e outros grupos.

Hoje, o Brasil aposta na reconstrução e unidade do país, posicionando e destacando questões relacionadas à justiça social e ambiental, à equidade racial, aos direitos humanos e ao patrimônio cultural como impulsionadores do desenvolvimento econômico e social.

As comunidades quilombolas são regidas pelo Decreto nº 4.887/2003, segundo critérios de auto atribuição, trajetória histórica própria, relações territoriais específicas e presunção de ancestralidade negra relacionada à escravidão. O Informe de Monitoramento e Avaliação sobre o Censo Quilombola, produzido de forma inédita pelo Ministério da Igualdade Racial com dados do IBGE, mostra que o Brasil possui 1.327.802 pessoas quilombolas, o equivalente a 0,65% da população brasileira. Destes, mais de 95% encontram-se fora de terras demarcadas. Tal situação coloca as comunidades quilombolas em constantes conflitos de terra. Outro dado importante é que 70% dos quilombos ficam localizadas no Nordeste, região onde se concentra parcela significativa da pobreza do país. **Considerando a importância da terra e da produção agrícola para as comunidades quilombolas e a dificuldade em reconhecer os sistemas produtivos desenvolvidos nestes locais, torna-se estratégico elaborar informações que permitam a formulação e políticas públicas de valorização da geração de renda em territórios quilombolas.**

Afro-brasileiros têm o dobro de chances de viver em bairros pobres ou favelas, além de possuírem o dobro de chances de serem pobres e/ou viverem em condição de extrema pobreza na comparação com pessoas brancas. Uma pesquisa desenvolvida pelo Banco Mundial mostra que ao comparar dois lares brasileiros com condições socioeconômicas semelhantes, a probabilidade de ser pobre aumenta cerca de 7% se o chefe de família for afrodescendente/preto (homem ou mulher) e 16% se o lar for rural. Em relação ao mercado de trabalho, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que apenas 29% dos cargos gerenciais são ocupados por pessoas negras.

No que diz respeito ao direito à alimentação adequada, a Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional (Penssan) realizada em de 2022 mostrou pessoas negras correspondiam a 70% dos brasileiros que viviam em situação de insegurança alimentar no país. Ainda de acordo com a pesquisa, a fome está presente em 43,0% das famílias com renda per capita de até 1/4 do salário-mínimo, e atinge mais as famílias que têm mulheres como responsáveis e/ou aquelas em que a pessoa de referência (chefe) se denomina de cor preta ou parda. Em termos geográficos, 25,7% das famílias em insegurança alimentar grave residem na região Norte; 21,0%, no Nordeste. Os dados supracitados apontam para a intrínseca relação



entre pobreza, renda e insegurança alimentar, o que justifica a necessidade de produzir ações de caráter interseccional de combate à fome e promoção da equidade de gênero e raça.

Outro ponto importante para a população negra brasileira é a dimensão da memória e reparação. Iniciativas que busquem valorizar a história do negro na formação brasileira tem sido criada nas últimas décadas, mas carecem de efetividade. Nessa perspectiva, um caso da maior importância que reflete a forma que história afro-brasileira foi tratada ao longo dos séculos, é o Cais do Valongo, região na qual se inclui o Prédio das Docas, o Cemitério dos Pretos Novos, o quilombo da Pedra do Sal, além de importantes vivências, personagens, quilombos, movimentos e tradições socioculturais que deram origem à Pequena África. Após diversas obras de aterramento e silenciamento tanto do material quanto simbólico, não se sabia de sua localização precisa até ter sido desenterrado durante as escavações para o projeto Porto Maravilha, em 2011. Em contrapartida, sabe-se que a memória é um importante elemento de reconhecimento e pertencimento da identidade de um povo, e, nesse caso, para além da escravidão, reflete narrativas de resistência, luta e liberdade. **Nesse sentido, o reconhecimento da importância do Cais do Valongo é um importante avanço para novas perspectivas que podem ser traçadas no imaginário da sociedade brasileira, enquanto essa história fragmentada possa dar lugar ao combate ao racismo epistêmico e estrutural como prática social para um país de fato democrático.** Desde março de 2023 o MIR integra e divide a coordenação do Grupo de Trabalho Interministerial do Cais do Valongo, voltado para a proposição de políticas públicas em nível federal que garantam a salvaguarda e promoção do Sítio Arqueológico do Cais do Valongo, assim como elaborar formas de preservação da memória e da herança africana na região ao serem tratados como eixos prioritários de atuação do MIR, processos que visem ampliar o direito à memória e reparação devem ser fortalecidos e valorizados.

Cabe também ressaltar que a desigualdade racial tem ganhado destaque no campo do esporte e lazer. **Casos de agressão verbal a jogadores negros têm sido constantemente denunciados como uma forma violenta de racismo. Uma pesquisa realizada pelo Observatório da Discriminação Racial no Futebol, realizada com 508 atletas, apontou que 41% dos autodeclarados negros mencionaram ter sofrido racismo, a maioria das agressões ocorrendo em estádios de futebol.** Por isso, o fomento a iniciativas que promovam a diversidade e o respeito no esporte e reprimam práticas de racismo merecem destaque nas ações do MIR, como forma de afirmar o direito constitucional ao esporte e lazer para todas e todos.

Outro fator determinante para a qualidade de vida de pessoas negras é a precariedade da segurança pública e o aumento dos índices de violência. De acordo com pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e a Unicef, entre 2016 e 2020 foram assassinados 35 mil adolescentes negros. Além de ter um perfil etário e racial das vítimas bem definidos, é importante ressaltar que, de acordo com estudo realizado pela ONU, o país concentra um quinto dos homicídios no mundo.

Com a criação do Ministério da Igualdade Racial - único órgão deste tipo na América Latina e Caribe - busca-se avançar na promoção da igualdade racial e étnica como estratégia para combater o racismo, fortalecer a criação de ações afirmativas para superar as desigualdades e criar oportunidades com ênfase em mulheres e jovens, além de políticas de proteção para comunidades tradicionais, como quilombolas.



Por esse motivo, a presente cooperação técnica está inserida no contexto da estratégia da CAF no Brasil, que tem como objetivo apoiar os esforços para promover a união e a reconstrução do país, com ênfase nas populações negras e quilombolas. O projeto se concentrará na criação de oportunidades para jovens e adolescentes, na formação para o desenvolvimento de habilidades do século XXI e no fortalecimento de territórios comunitários tradicionais.

Com base nos antecedentes apresentados, o Ministério da Igualdade Racial pretende contribuir de forma decisiva para o aprofundamento da agenda racial no país. **Alinhado com as ações atualmente em curso, o Projeto GENTE NEGRA “Reconstrução e Desenvolvimento” deve capacitar tecnicamente as secretarias do Ministério para a produção de informações qualificadas que resultem na ampliação do acesso à direitos pela população negra.**

4. OBJETIVO

O Projeto GENTE NEGRA "Reconstrução e Desenvolvimento" tem como objetivo apoiar a estratégia governamental de união e reconstrução do país, através da promoção da Igualdade Racial, do combate ao racismo e do aperfeiçoamento das ações e políticas públicas desenvolvidas pelo Ministério da Igualdade Racial do Brasil.

Com isso, busca-se fortalecer o marco legislativo legal que respalda a concepção e implementação de políticas com enfoque étnico-racial.

Objetivos específicos

- Elaborar Programas e Projetos que contribuam para consolidar a política de promoção de igualdade racial em órgãos de promoção da igualdade racial nas esferas estaduais, distrital e municipais;
- Produzir informações para a formulação, planejamento, execução, coordenação monitoramento e avaliação de planos, programas e políticas públicas voltadas para povos e comunidade tradicionais, especialmente sobre sistemas produtivos em territórios quilombolas do Brasil;
- Fortalecer a agenda de Combate à Fome e Pobreza com equidade de gênero e raça desenvolvida pelo Ministério de Igualdade Racial do Brasil;
- Identificar iniciativas e elaborar estratégias que aperfeiçoem as políticas de memória e reparação desenvolvidas pelo Ministério de Igualdade Racial do Brasil;
- Produzir dados e informações para subsidiar a formulação e implementação do Plano Nacional Esporte sem Racismo.



5. ALCANCE DO TRABALHO E ENTREGAS

O presente Termo de Referência tem como objetivo a contratação de consultor para coordenar e monitorar a execução global do projeto, por meio da confecção do Plano de Trabalho e do acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos demais consultores contratados, de modo a viabilizar o alcance dos resultados esperados para cada um dos componentes do projeto.

O consultor facilitará e auxiliará na correta implementação dos estudos planejados, garantindo que não haja desvios no escopo, custos, cronograma e qualidade dos produtos resultantes dos estudos. Em caso de haver qualquer inconveniente, esse deve ser imediatamente comunicado à CAF, propondo as alternativas que forneçam a melhor solução para a situação identificada.

Minimamente, como parte de suas tarefas de supervisão, a consultoria deve realizar as seguintes ações:

- Coordenar a equipe composta por especialistas contratados no marco da cooperação junto com o Ministério da Igualdade Racial.
- Efetuar o controle de qualidade dos produtos previstos, realizando um seguimento ao escopo e conteúdo destes para cada marco de resultado, observando o cumprimento do conteúdo exigido nos Termos de Referência dos demais consultores. O controle de qualidade dos produtos será materializado em um relatório, o qual será considerado como entregável da presente consultoria.
- Aportar com sua opinião técnica e expertise para a obtenção de produtos de qualidade e adequados às necessidades identificadas, intervindo nos marcos de resultado como: análises dos documentos elaborados pelos demais consultores.
- Apoiar os profissionais da CAF e as contrapartes no seguimento aos desembolsos dos produtos enviados por seus consultores supervisionados e na verificação do correto faturamento, tanto em valor como em forma.
- Apoiar durante o acompanhamento à programação, avaliando o cumprimento dos prazos estabelecidos no contrato para os marcos programados. Especial atenção deverá ser dada ao cumprimento das datas dos entregáveis.
- Emitir um “Visto Bom” à apresentação dos produtos, previamente à verificação desses e conforme as condições de pagamento previstas para cada caso.
- Outras atividades que de comum acordo se identifiquem dentro dos escopos e condições do presente serviço.

Produtos

Deverão ainda ser emitidos os seguintes produtos:



- Produto 1 - Plano de Trabalho:

A consultoria deverá estruturar seu plano de trabalho com base no roteiro a seguir:

- Objeto do projeto
- Diagnóstico
- Abrangência
- Justificativa (Por que estamos fazendo isso?)
- Objetivos específicos (O que será feito? Objetivos e as metas do trabalho executado pela consultoria)
- Resultados esperados (Quais os resultados desejados pela consultoria?)
- Metodologia empregada (Como? Qual metodologia será empregada? Quais são as etapas para chegar ao produto esperado?)
- Cronograma (Quando será feito? Qual o tempo necessário para a entrega de cada produto?)

- Produto 2 - Relatório Parcial:

A consultoria deverá elaborar o relatório parcial de progresso, seguindo a estrutura recomendada: Sumário executivo (principais avanços do período, dificuldades enfrentadas e soluções adotadas)

- Situação do plano de trabalho (cronograma atualizado)
- Supervisão de consultores (status das entregas por consultor, avaliação técnica preliminar dos produtos)
- Controle de qualidade (parecer técnico sobre os produtos entregues)
- Recomendações (propostas de ajustes e replanejamento)
- Anexos, se aplicável (pareceres técnicos, documentos analisados)

- Produto 3 - Relatório Final: documento diagramado para divulgação.

A consultoria deverá produzir o relatório final do Projeto Gente Negra, diagramado, com os resultados do projeto, contendo os seguintes elementos:

- Elementos textuais (título, subtítulo, cabeçalhos “headings”, parágrafos, capitulares e legendas)



- Elementos visuais (Imagens, gráficos e tabelas, infográficos, bordas e linhas)
- Elementos de navegação e organização (sumário, rodapés e cabeçalhos de página, paginação, marcadores e numeração, colunas, caixas de texto “callouts”)
- Elementos de estilo (tipografia, cores, espaçamento e margens, alinhamento)
- Elementos funcionais (links, botões interativos, marcadores de acessibilidade)

6. PRAZO DE EXECUÇÃO

Esta consultoria será realizada dentro de um período de 4 (quatro) meses, a partir da data de assinatura do contrato de serviços. Este prazo inclui o tempo necessário para a preparação, coleta de informações, redação do relatório e a entrega de todos os produtos da consultoria de acordo com a satisfação da CAF.

7. ORÇAMENTO

O orçamento referencial é de USD 46.200 (quarenta e seis mil e duzentos dólares americanos).

O Ministério da Igualdade Racial cobrirá eventuais despesas com passagens dos consultores para reuniões presenciais de trabalho e alinhamento no Ministério, em caso de convocação pela gestão, a depender da demanda e disponibilidade orçamentária. Demais reuniões poderão ser realizadas virtualmente.

8. FORMA DE PAGAMENTO DO COORDENADOR

Um contrato fixo será assinado com o consultor, pessoa física ou jurídica que deverá realizar os trabalhos por sua própria conta e usando seus próprios recursos de trabalho.

O contrato a ser assinado constituirá o documento fundamental para demonstrar e justificar o relacionamento acordado entre as Partes e o pagamento dos Serviços, para o qual será suficiente o cumprimento das entregas exigidas pela CAF de acordo com as disposições do seguinte ponto.

Forma de pagamento



O pagamento será feito dentro de 30 dias após a aprovação do Produto correspondente, por transferência bancária para a conta designada pelo consultor durante a fase de negociação e de acordo com o seguinte cronograma:

- Primeiro pagamento, equivalente a 30%, após a apresentação do Primeiro Produto pela consultoria, invoice, respectiva aprovação pelo Ministério da Igualdade Racial e posterior aprovação pela CAF.
- Segundo pagamento, equivalente a 30%, após a apresentação do Segundo Produto pela consultoria, invoice, respectiva aprovação pelo Ministério da Igualdade Racial e posterior aprovação pela CAF.
- Terceiro pagamento, equivalente a 40%, após a entrega do Terceiro Produto pela consultoria, invoice, respectiva aprovação pelo Ministério da Igualdade Racial e posterior aprovação pela CAF.

Impostos e Encargos

Qualquer imposto, alíquota ou comissão financeira que possa ocorrer será assumida pela empresa de consultoria e, consequentemente, será considerada incluída no preço final oferecido e não afetará o valor a ser pago pelos serviços contratados.

9. EXPERIÊNCIA REQUERIDA

O consultor deve atender aos seguintes requisitos:

Coordenador

- Profissional das ciências sociais aplicadas e/ou humanas (de acordo com tabela de conhecimento da CAPES) com atuação no campo das políticas de igualdade racial e experiência desejável de 5 anos na área ou em assuntos correlatos.
- Experiência na coleta, análise e sistematização de políticas públicas.
- Conhecimento dos debates, normativas e acúmulos políticos relacionados às políticas para igualdade racial.
- Capacidade de trabalhar de forma colaborativa com diversas áreas e partes interessadas.
- Excelentes habilidades de comunicação e apresentação.
- Habilidades de gestão de projetos e pessoas.

10. SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO



O consultor selecionado, seja pessoa física ou jurídica, deverá cumprir os seguintes requisitos mínimos:

- A pessoa jurídica que participar do processo de seleção deverá estar legalmente constituída e registrada em seu respectivo país.
- Os consultores contratados com recursos da CAF, sejam pessoas físicas ou jurídicas, não poderão ter, direta ou indiretamente, ao mesmo tempo dois contratos de serviços financiados com recursos da CAF, a não ser que tenha o consentimento expresso e por escrito da CAF.
- Não poderão ser contratados com recursos da CAF consultores que mantenham relação de parentesco até o quarto grau de consanguinidade e segundo de afinidade com o representante legal do Ministério da Igualdade Racial, o coordenador ou responsável técnico da operação.

O processo seletivo obedecerá ao seguinte cronograma:

| ETAPA | PRAZO |
|---|-------------------------|
| Período de inscrições | 06/06/2025 a 18/06/2025 |
| Análise dos currículos e propostas econômicas | 23/06/2025 a 27/06/2025 |
| Divulgação do resultado no site do Ministério da Igualdade Racial | 30/06/2025 |

As inscrições devem ser feitas através do formulário disponível em: <https://forms.gle/gVibbFS4yv4CVrvb6>, durante o período indicado no cronograma.

Além do **currículo** e de uma **carta de intenção** (máximo 2 páginas), as pessoas interessadas deverão anexar uma **proposta econômica** ao formulário, com a estimativa do orçamento que será necessário para a realização das atividades expressas neste Termo de Referência, explicitando como o orçamento será investido ao longo do projeto.

A análise das candidaturas será feita pelo Ministério da Igualdade Racial, por meio dos seguintes servidores:

Servidora: Arlene Cruz dos Santos Moraes

Cargo: Coordenadora de Gabinete da Secretaria de Políticas para Quilombolas, Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana, Povos de Terreiro e Ciganos

Técnico Substituto: Leiliane da Costa Lopes

Cargo: Coordenadora de Transferência de Recursos e Orçamento da Secretaria de Políticas para Quilombolas, Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana, Povos de Terreiro e Ciganos



| |
|--|
| <p>Servidora: Tamillys Lirio da Silva</p> <p>Cargo: Coordenadora de Apoio à Gestão da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas e Combate e Superação do Racismo</p> <p>Técnico Substituto: Hugo Bustamante Tre</p> <p>Cargo: Chefe de Gabinete da Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas e Combate e Superação do Racismo</p> |
| <p>Servidora: Lucileine da Silva Souza</p> <p>Cargo: Coordenadora-Geral de Gestão e Cooperação da Secretaria de Gestão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> <p>Técnico Substituto: Luciano Góes</p> <p>Cargo: Coordenador de Assuntos Jurídicos da Secretaria de Gestão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial</p> |

Durante a etapa de análise documental, os(as) avaliadores(as) deverão verificar o atendimento aos requisitos descritos no item 9 deste Termo de Referência. O desempenho em cada critério será avaliado conforme o barema qualitativo a seguir. A soma qualitativa dos critérios, associada ao julgamento técnico dos(as) avaliadores(as), subsidiará a escolha do(a) candidato(a).

| Critério | Nível Excelente | Nível Bom | Nível Regular | Nível Insuficiente |
|---|---|--|---|---|
| 1. Formação e experiência em ciências sociais aplicadas e/ou humanas (de acordo com a tabela de áreas de conhecimento CAPES) e em igualdade racial | Formação sólida em Ciências Sociais Aplicadas e/ou Humanas; mais de 5 anos de atuação comprovada em políticas de igualdade racial ou áreas correlatas, com forte engajamento. | Formação adequada e cerca de 5 anos de experiência relevante, com atuação significativa em políticas correlatas. | Formação na área, com experiência parcial (menos de 5 anos ou atuação mais genérica no tema). | Formação não relacionada e/ou pouca ou nenhuma experiência na área de igualdade racial. |
| 2. Experiência com coleta, análise e sistematização de políticas públicas | Experiência ampla e consistente com análise de políticas públicas, com | Experiência relevante, com participação em projetos ou | Experiência pontual ou limitada na área, com pouca sistematização. | Sem experiência comprovada nesse tipo de atividade. |



| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | evidências de uso de dados, metodologias analíticas e relatórios de impacto. | diagnósticos envolvendo políticas públicas. | | |
| 3. Conhecimento sobre políticas de igualdade racial (normativas, debates, acúmulos políticos) | Demonstra domínio dos marcos normativos, histórico dos debates e articulações políticas nacionais e/ou internacionais. | Demonstra bom conhecimento dos principais marcos e debates, ainda que com algumas lacunas. | Conhecimento superficial ou limitado a aspectos pontuais. | Não demonstra familiaridade relevante com o tema. |
| 4. Capacidade de trabalho colaborativo com diferentes setores e atores | Histórico comprovado de atuação em equipes intersetoriais, com articulação bem-sucedida entre diferentes áreas e públicos. | Boa capacidade de trabalho em equipe, com experiências positivas relatadas. | Alguma experiência em ambientes colaborativos, com dificuldades pontuais. | Dificuldade evidente de trabalho coletivo ou ausência de experiências relevantes. |
| 5. Comunicação e apresentação | Clareza, objetividade e segurança em apresentações escritas; excelente articulação com públicos diversos. | Boa capacidade de comunicação; apresenta ideias de forma clara e compreensível. | Comunicação funcional, mas com limitações de clareza ou articulação. | Comunicação deficiente, com impacto na transmissão das ideias. |
| 6. Gestão de projetos e pessoas | Experiência consolidada em gestão de projetos e liderança de equipes; uso de ferramentas e práticas modernas. | Participação ativa em projetos, com alguma experiência em liderança ou coordenação. | Experiência limitada ou indireta na área de gestão. | Sem experiência comprovada em gestão de projetos ou pessoas. |



11. COORDENAÇÃO E SUPERVISÃO DA CONSULTORIA

A supervisão geral do trabalho será conduzida pela Coordenação de Diversidade da Gerência de Gênero, Inclusão e Diversidade da CAF, juntamente com o Escritório de Representação da CAF no Brasil. Essas instâncias serão responsáveis pela aprovação dos aspectos técnicos e administrativos relacionados a este serviço. A CAF coordenará com o MIR todo o desenvolvimento da consultoria.