

1. Código e Título do Projeto

PNUD BRA 16/020 - "Seguimento e Implementação de Compromissos Nacionais e Internacionais em Direitos Humanos Fortalecidos"

2. Número do Edital

Edital nº 07/2020

3. Organismo Internacional

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

4. Secretaria Temática Demandante

Secretaria Nacional de Família - SNF

5. Supervisor Técnico

Supervisor Técnico: Samantha Albano Amorim Cardoso

Cargo: Coordenadora-Geral de Conciliação Trabalho-Família e Projeção Econômica

Supervisor Técnico (Substituto): Janaína Marcon Barbosa Lemos dos Santos

Cargo (Substituto): Coordenadora de Conciliação Trabalho-Família e Projeção Econômica

6. Antecedentes e Justificativa

O trabalho e as relações interpessoais, sobretudo familiares, são as duas esferas centrais da vida adulta (DAVIDOFF, 2001 apud SOUZA; MOREIRA, 2013), sendo, dessa forma, imprescindível equilibrar o exercício dos papéis relativos a cada esfera.

O equilíbrio trabalho-família pode ser então definido como “a realização das expectativas relacionadas a cada papel, as quais são negociadas e compartilhadas pelo indivíduo e seus parceiros nos domínios do trabalho e da família” (GRZYWACZ; CARLSON, 2007, p. 458)¹.

Outrossim, a conciliação entre trabalho e família vai além da realização humana do indivíduo adulto, extrapolando igualmente para o bem-estar do cônjuge e dos filhos, a solidariedade intergeracional e a integração da família à produção de bens coletivos (SOUZA; MOREIRA, 2013)².

Cabe destacar ainda que os benefícios da conciliação ou as consequências da falta dela não se limitam ao âmbito familiar. Pelo contrário, alcançam as organizações, o governo e a sociedade como um todo (OIT, 2009).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta inúmeras consequências da ausência de políticas públicas e de medidas organizacionais de conciliação trabalho-família (OIT, 2009).

Em relação aos trabalhadores e suas famílias, fica prejudicado o cuidado e a atenção dispensados à criança e ao familiar idoso ou com deficiência.

As mulheres, para lidarem com a demanda de conciliação trabalho-família, acabam por desenvolver mecanismos pessoais que envolvem o adiamento da maternidade; a redução do número de filhos; a busca de apoio entre familiares e vizinhos; a redução da jornada de trabalho com provável redução da renda e da possibilidade de crescimento profissional; bem como a opção por trabalhos informais.

Os homens, ao assumirem responsabilidades familiares, se distanciam da noção de “trabalhador ideal” e passam a ser vistos como menos comprometidos com o trabalho. As organizações, por sua vez, podem ser afetadas por situações como absenteísmo, atrasos, alta rotatividade, falta de motivação e diminuição da produtividade de seus funcionários.

Algumas das consequências para as sociedades são a queda da taxa de natalidade; a prestação inadequada de cuidados à pessoa dependente o que afeta sua saúde e desenvolvimento; desigualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho; restrição das possibilidades de inserção no mercado de trabalho e de geração de renda, sobretudo para famílias de baixa renda, com consequente aumento do número de famílias em situação de pobreza e em vulnerabilidade social e o aumento da delinquência.

Há também consequências negativas para as economias nacionais e o desenvolvimento, uma vez que são afetadas pela produtividade, competitividade e trajetória de crescimento dos países. Além disso, a médio e longo prazos, a falta de equilíbrio entre os domínios do trabalho e da família pode implicar no aumento dos

¹ Tradução nossa.

² Neste trabalho, os termos equilíbrio trabalho-família e conciliação trabalho-família são considerados sinônimos.

gastos públicos com bem-estar, educação compensatória e enfrentamento da delinquência.

Porém, equilibrar responsabilidades profissionais e familiares é um desafio. Em primeiro lugar, destaca-se que, apesar de se afetarem mutuamente, trabalho e família são domínios regidos por lógicas distintas, pública e privada, respectivamente. Ademais, mudanças tanto na composição e na dinâmica familiar quanto na organização do mundo do trabalho tornam a conciliação entre trabalho e família uma tarefa ainda mais complexa (OIT, 2009).

O modelo familiar tradicional, em que o homem é considerado o provedor e a mulher a principal responsável pelas tarefas domésticas e de cuidado com os filhos, transformou-se gradualmente em um modelo em que ambos estão envolvidos no sustento econômico da família. É possível observar, igualmente, a existência de uma multiplicidade de arranjos familiares, como os domicílios monoparentais (com crescente presença de mulheres chefes de família), as famílias extensas e os domicílios unipessoais. O crescente envelhecimento populacional e a maior incidência de doenças crônicas implicaram também em um aumento das responsabilidades familiares, derivado da necessidade de conferir maior apoio às pessoas idosas (OIT, 2009).

O mercado de trabalho, por sua vez, também não possui mais as mesmas características. Anteriormente, estava ancorado em trabalhos estáveis, com jornadas bem definidas e estruturadas para pessoas totalmente disponíveis para o trabalho, ou seja, homens que não precisavam se preocupar com responsabilidades familiares, vez que essas eram assumidas, em regra, pelas mulheres da família. Hoje, a insegurança e a instabilidade no emprego são uma realidade e as jornadas de trabalho não possuem mais a mesma característica de previsibilidade (OIT, 2009).

Em busca de soluções para os desafios que surgem diante das dificuldades de se conciliar família e trabalho dois eixos de ação têm se destacado:

- o primeiro, por parte do Estado, por meio da proposição de políticas públicas que busquem corrigir desigualdades e criar condições favoráveis para a conciliação entre família e trabalho;
- o segundo, por meio da promoção de boas práticas de equilíbrio trabalho-família em organizações que desejem ser familiarmente responsáveis e aumentar a sua competitividade de forma sustentável.

Contudo, o tema, que vem sendo bastante debatido, sobretudo na União Europeia, ainda não é suficientemente conhecido e discutido no Brasil.

Do ponto de vista do Direito Internacional inobstante o Brasil não ser signatário, vale destacar a existência da Convenção 156 e da Recomendação 165, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõem sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para todos (as) trabalhadores (as) com responsabilidades familiares.

Tais normativas trazem as diretrizes a serem aplicadas tanto a homens quanto a mulheres com responsabilidades em relação a familiares que dependem de seus cuidados e/ou sustento, alcançando todos os setores de atividade econômica e todas as categorias de trabalhadores.

Ao reconhecer que os desafios enfrentados pelos trabalhadores com responsabilidades familiares são um desdobramento de questões mais amplas relativas à família e à sociedade, a Convenção 156 dispõe que é dever de cada Estado membro tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores um dos objetivos de suas políticas nacionais, possibilitando aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercer o direito de trabalhar e buscando minimizar os conflitos entre as esferas do trabalho e da família.

Ainda, deixa claro a importância de cada país adotar medidas visando a promoção da informação e da educação, a fim de buscar uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores com responsabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável à busca de soluções para os desafios da conciliação entre trabalho e família.

É, portanto, premente tratar do tema em âmbito nacional.

A literatura acadêmica, por sua vez, reconhece que o engajamento nos diferentes papéis, de trabalhador e de membro participativo de uma família, pode ser tanto fonte de conflito quanto de enriquecimento.

A perspectiva mais difundida é a que assume que a interface entre trabalho e família é predominantemente conflitiva (AGUIAR; BASTOS, 2017):

O conflito trabalho-família foi definido (...) como uma forma de conflito entre papéis, no qual as pressões advindas do trabalho e da família são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis (p. 16).

Contudo, ainda de acordo com Aguiar e Bastos (2017), outra perspectiva vem se desenvolvendo no sentido de ampliar a compreensão acerca das inter-relações entre os domínios ocupacional e familiar.

Trata-se de uma abordagem positiva, que parte do pressuposto de que os dois domínios podem também exercer influência positiva um sobre o outro. Várias nomenclaturas têm sido utilizadas, dentre elas, “o enriquecimento, a facilitação, a valorização e o extravasamento positivo trabalho-família” (p. 16).

Enquanto a perspectiva do conflito baseia-se na teoria da escassez – que considera que a energia humana é um recurso quantitativamente limitado –, a abordagem positiva da interface entre o trabalho e a família adota o pressuposto de que a energia humana é um recurso com grande potencial de expansão. Logo, ao engajar-se em múltiplos papéis, o indivíduo tem a oportunidade de aumentar sua oferta de energia, o que reflete em sua saúde física e mental, além de estimular o desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades (...) (p. 16).

É, portanto, mister identificar tanto os preditores do conflito trabalho-família quanto do enriquecimento trabalho-família. As pesquisas a respeito têm evidenciado que as diferentes interfaces entre trabalho e família derivam de uma complexa combinação entre fatores individuais e de contexto (AGUIAR; BASTOS, 2017).

Sob essa perspectiva, é que se intenciona a contratação de consultoria especializada para o desenvolvimento de curso na modalidade de ensino a distância com vistas a instrumentalizar famílias quanto a importância da conciliação entre família e trabalho.

Neste sentido, a Secretaria Nacional de Proteção Global do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos desenvolve o Programa Nacional de Educação Continuada em Direitos Humanos (PNEC-DH), uma iniciativa para formação em direitos humanos na modalidade de ensino a distância, voltada à educação não formal e para público diverso. O programa é realizado em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) no âmbito da Escola Virtual de Governo (EVG), por meio da qual são disponibilizados diversos cursos sobre a temática dos Direitos Humanos.

A oferta de cursos para formação em direitos humanos, com alcance nacional, voltada à educação não formal, atende o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH), que destaca a Educação em Direitos Humanos como elemento fundamental no processo de transformação da sociedade, no qual a convivência pacífica e o exercício da liberdade são essenciais para a consolidação da democracia.

Nesse contexto, o MMFDH identificou a necessidade de elaborar este curso, por meio de contratação de consultoria, com o objetivo de promover conhecimento e fortalecer a consciência social sobre o “**Equilíbrio trabalho-família**” no país.

A realização deste curso é um meio para avançar na pauta de educação em Direitos Humanos e impactar a sociedade em geral a partir de duas frentes - produção e disseminação de conhecimento sobre direitos humanos e sobre políticas públicas para as famílias – com fortalecimento das ações de formação e sensibilização em direitos humanos. Neste sentido, esta consultoria contribuirá para o desenvolvimento do Projeto BRA 16/020 no produto 3, desenvolvida na atividade 3.4, ao reforçar o sentido de que a EDH tem como objetivo central a formação para a vida e para a convivência, no exercício cotidiano dos direitos humanos, e que deve estar presente na formação inicial e continuada de profissionais das diferentes áreas de conhecimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*, 17 (1), 15-21.

Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares (1981). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226561.pdf. Acesso em: 05/05/2020.

DAVIDOFF, L. L. (2001). *Introdução à Psicologia*. São Paulo: Pearson Makron Books. 3ª edição. (L. Peres, Trad.).

Declaração Universal dos Direitos Humanos. (1948). Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 05/05/2020.

GRZYWACZ, J. G.; CARLSON, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, Nº. 4, November, 455 - 471.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2009). *Notas sobre trabalho e família*.

Recomendação sobre os trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (1981). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226561.pdf. Acesso em: 05/05/2020.

SOUZA, C. B. S.; MOREIRA, L. V. C. (2013). A vida adulta e seus desafios centrais: a família e o trabalho. In: MOREIRA, L. V. C. (org.). *Psicologia, família e direito: interfaces e conexões*. Curitiba: Juruá.

7. Enquadramento do Projeto

Resultado / Objetivo: Projeto PNUD-BRA/16/020.

Produto / Resultado: 3 - Proposta de plano de fortalecimento das ações de formação e sensibilização em direitos humanos promovidas pela SEDH desenvolvida.

Atividade: 3.4 - Desenvolver estratégia de sensibilização e mobilização social para a implementação das Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos.

8. Finalidade da Contratação

Elaboração do Roteiro de Atividade de Ensino (RAE); Roteiro de Conteúdos para Implementação (RCI) com a identificação de mídias (vídeos, links, imagem, áudio); elaboração de atividades (exercícios) e *feedbacks*, conforme os padrões estabelecidos pela Departamento de Promoção e Educação em Direitos Humanos (DEPEDH), pelo

Departamento de Equilíbrio Trabalho-Família (DEETF) e pela ENAP, sobre o tema “Equilíbrio trabalho-família”.

O curso será implantado na plataforma da Escola Virtual de Governo (EVG) e ofertado na modalidade a distância sem tutoria, com carga horária de trinta horas.

9. Requisitos (Perfil de Qualificação)

9.1. Requisitos Obrigatórios:

- Formação acadêmica: Graduação em Ciências Sociais ou Humanas (Sociologia, Antropologia, Ciência Política, Administração, Psicologia, Relações Internacionais, Direito, História, Serviço Social ou áreas correlatas) em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC;
- Pós-graduação: Pós-graduação *lato sensu* ou Mestrado *stricto sensu* em Ciências Sociais ou Humanas (Sociologia, Antropologia, Ciência Política, Administração, Psicologia, Relações Internacionais, Direito, História, Serviço Social ou áreas correlatas) em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC;
- Experiência profissional mínima de 1 (um) ano, com elaboração de conteúdos relacionados à gestão de pessoas e relações de trabalho.

9.2. Requisitos Desejáveis:

- Doutorado em Ciências Sociais ou Humanas (Sociologia, Antropologia, Ciência Política, Administração, Psicologia, Relações Internacionais, Direito, História, Serviço Social ou áreas correlatas) em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC;
- Alguma experiência profissional com educação na modalidade a distância;
- Conhecimentos específicos: educação em direitos humanos e metodologias de educação a distância.

10. Atividades a serem desenvolvidas

10.1 Participar de reuniões com equipe técnica da Coordenação-Geral de Educação em Direitos Humanos, do Departamento de Equilíbrio Trabalho-Família e da ENAP, para a definição da metodologia de trabalho a ser adotada, fornecendo sempre que solicitado as informações sobre o encaminhamento dos produtos.

10.2 Participar de oficina a ser realizada na ENAP sobre a metodologia utilizada nos cursos a distância, organizada por Objetos Digitais de Aprendizagem (ODAs).

10.3 Colaborar com o preenchimento do Formulário de Solicitação de Capacitação (FSC), caso a área demandante da capacitação considerar necessário.

10.4 Elaborar Roteiro de Conteúdos para Implementação (RCI).

10.5 Elaborar Roteiro das Atividades de Ensino (RAE).

10.6 Redigir texto, considerando elementos de comunicação, funções de linguagem, revisão gramatical e ortográfica, conforme os padrões estabelecidos pela CGEDH e pela ENAP.

10.7 Elaborar exercícios de avaliação da aprendizagem por Objetos Digitais de Aprendizagem (ODA), assim como o *feedback* geral do exercício e glossário, seguindo os padrões estabelecidos pela CGEDH e pela ENAP.

10.8 Realizar todas as correções, adequações e atualizações (texto, atividades e *feedbacks*) solicitadas pela CGEDH no decorrer do contrato.

10.9 Observar atividades em andamento sobre a temática para guardar unidade conceitual e metodológica.

11. Produtos e Resultados Esperados

Produto	Descrição
Produto 1: Roteiro das Atividades de Ensino (RAE).	O documento deverá conter minimamente: o objetivo geral da capacitação, módulos, objetivo de aprendizagem de cada módulo e respectiva carga horária (10h/módulo), unidades programáticas e tópicos, tipo de conhecimento e formato com identificação de competência associada e da equipe envolvida e definição dos Objetos Digitais de Aprendizagem (ODA), conforme parâmetros e orientações da CGEDH e da ENAP.
Produto 2: Documento Técnico contendo roteiro de conteúdo para implementação de curso de trinta horas.	O documento deverá conter, minimamente: o objetivo geral da capacitação; os produtos multimídia (imagem, vídeo, áudio, links); a redação dos conteúdos, dividida por Módulos/Unidade/Tópicos, conforme Roteiro de Conteúdos para Implementação (RCI), assim como referências do conteúdo por Objetos Digitais de Aprendizagem (ODA); exercícios de avaliação da aprendizagem para cada ODA, <i>feedback</i> geral do exercício e glossário (termo: definição/significado), conforme os padrões e metodologia estabelecidos pela CGEDH e pela ENAP.

12. Cronograma de Entrega e Pagamento dos Produtos

Nº do Produto	Prazo de entrega após a assinatura do contrato	R\$	%
1	15 dias	4.400,00	25%
2	60 dias	13.200,00	75%
TOTAL		17.600,00	100%

13. Valor Total do Contrato

R\$ 17.600,00 (dezessete mil e seiscentos reais).

14. Duração do Contrato

A duração do contrato é de 100 dias, após assinatura do contrato.

15. Insumos

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores. *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*, 17 (1), 15-21.

BARHAM, E. J.; VANALLI, A. C. G. (2012). Trabalho e Família: Perspectivas Teóricas e Desafios Atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), jan-abr, pp. 47-60.

BRAUN, A. C.; VIERHELLER, B.; OLIVEIRA, M. Z. (2016). Conflito trabalho-família em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, jan.-jun., Vol. 17, No. 1, 19-30.

CALHEIROS, M. M.; LIMA, M. L.; SILVA, C. (2012). Extravasamento trabalho-família: quando é que as condições de trabalho contribuem para práticas maternas abusivas? *Aletheia*, núm. 37, enero-abril, pp. 23-41.

CHAMBEL, M. J.; VERÍSSIMOS DOS SANTOS, M. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, vol. 26, núm. 3, julio-septiembre, pp. 275-286.

DEL CASTILLO MORY, E.; FUCHS, R.; VERA, S.; ARIZKUREN, A.; AGARWALA, T. (2011). Balance trabalho-família: Cultura, nível de conflito y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*, Vol 3 (1): 3-14.

FEIJÓ, M. R.; GOULART JR., E.; NASCIMENTO, J. M.; NASCIMENTO, N. B. (2017). Conflito Trabalho-família: Um Estudo sobre a Temática no Âmbito Brasileiro. *Pensando Famílias*, 21(1), jul. 2017, (105-119).

FONTOURA, N.; PINHEIRO, L.; GALIZA, M.; VASCONCELOS, M. (2010). Pesquisas de uso do tempo no Brasil: contribuições para a formulação de políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, junho.

GOULART JÚNIOR, E.; FEIJÓ, M. R.; CUNHA, E. V.; CORRÊA, B. J.; GOUVEIA, P. A. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122.

MACCHIONI, E.; PRANDINI, R. (2019). Work–Life Balance Measures of Working Carers and Well-Being Satisfaction within Couple Relationships: The Result of an Italian Policy Looking through the Gender Lens. *Social Sciences*, 8, 109.

OIT-PNUD (2009). Trabalho y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

OLIVEIRA, L. B.; CAVAZOTTE, F. S. C. N.; PACIELLO, R. R. (2013). Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, art. 2, pp. 418-437, Julho/Agosto.

SÁ, P. M.; HAMID, F. (2016). Conciliação Trabalho/Família em Organizações de Excelência. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, jan.-jun., Vol. 17, No. 1, 77-89.

URRUTIA, V. G.; FIGUEROA, A. J. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis (En línea)*, 40.

VERÍSSIMO, M.; PIMENTA, M.; BORGES, P.; COSTA, I. P.; MONTEIRO, L.; TORRES, N.; MARTINS, C. (2013). Percepções parentais acerca dos conflitos e benefícios associados com a gestão da família e do trabalho. *Diaphora - Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul*, 13(1), Jan/Jul, 01-08.

VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L. (2018). Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Casos Múltiplos com Mulheres Trabalhadoras. *Pensando Famílias*, 22(2), dez., (52-69).

16. Previsão de Viagens

O(A) consultor(a) deve ter disponibilidade para participar de eventuais reuniões com o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que ocorrerão preferencialmente por videoconferência.

Passagens e diárias para eventuais reuniões presenciais serão custeados pelo Projeto, caso o(a) selecionado(a) não resida no Distrito Federal

17. Localidade do Trabalho

Local de trabalho: Território Nacional

18. Número de Vagas

Número de vagas: uma vaga

19. Forma de Pagamento

- Os produtos serão recebidos e homologados pelo Supervisor Técnico que poderá aprová-los, mediante análise, considerando a plena concordância dos produtos com os preceitos metodológicos vigentes e os critérios de qualidade.
- Os Arquivos corrompidos ou com defeitos que impeçam a sua visualização não serão considerados até que sejam repostos pelo(a) consultor(a). A aprovação do produto ficará condicionada a essa reposição.
- Qualquer serviço realizado, mas não aceito ou não homologado deverá ser refeito, não eximindo o(a) consultor(a) das penalidade de outras sanções prevista em contrato.
- Os serviços serão remunerados em moeda nacional corrente, mediante a apresentação dos produtos intermediários e final previstos contratualmente, e uma vez aprovados pelo supervisor.
- **Os pagamentos recebidos pelo(a) consultor(a) são passíveis de tributação, de acordo com a legislação brasileira vigente. É responsabilidade do contratado efetuar os devidos recolhimentos.**
- Os pagamentos serão realizados somente após o processo de aceite e atesto.
- O produto também será avaliado em sua conformidade pela Coordenação Técnica de Parcerias - COTEP.

- O **Diretor do Projeto** reserva-se o direito de não autorizar o pagamento se, no ato do atesto pelo Supervisor técnico, os serviços prestados estiverem em desacordo com as especificações apresentadas e aceitas pelo(a) consultor(a).

20. Inscrições

- Os interessados em participar do certame deverão enviar o curriculum vitae para inscricao.cgedh@mdh.gov.br.
- O curriculum vitae deverá estar em PDF ou WORD e em língua portuguesa, os arquivos corrompidos ou com defeitos que impeçam a sua visualização não serão considerados.
- No e-mail deve constar no campo assunto **PROJETO PNUD BRA/16/020- Edital 07/2020**.
- Os Currículos que não atenderem a tais requisitos serão desconsiderados.
- O(a) candidato(a) selecionado deverá encaminhar os comprovantes da qualificação profissional após a entrevista, em data a ser definida, sob pena de desclassificação.
- **Etapas de seleção: O processo seletivo contará com atendimento aos requisitos elencados neste Termo de referência e Entrevista.**

21. Observações Importantes

- Os produtos deverão ser encaminhados ao Supervisor Técnico para sua avaliação na data prevista no contrato.
- Os produtos a serem entregues durante a consultoria deverão seguir o Manual de Redação Oficial da Presidência da República, cabendo à consultoria a revisão e a adequação, conforme prevê a ABNT.
- Os arquivos que compõem o produto deverão estar adequadamente organizados, com nomes padronizados que induzam o seu conteúdo.
- Cada produto deverá compor-se de formatos editáveis, preferencialmente, em MSOffice (Word e Excel), além de PDF.
- O(A) consultor(a) deverá solicitar comprovante de recebimento do produto pela área técnica.

22. Disposições Finais

- Conforme Decreto nº 5.151 de 22/06/2004: “É vedada a contratação, a qualquer título, de servidores da Administração Pública Federal, Estadual, do Distrito Federal ou Municipal, direta ou indireta, bem como de empregados de suas subsidiárias e controladas”.
- A execução dos trabalhos previstos neste Termo de Referência não implica em qualquer relação de emprego ou vínculo trabalhista, sendo, portanto, regido sem subordinação jurídica, conforme prevê o parágrafo 9º do Art. 4º do Decreto nº 5.151 de 22/06/2004.
- Os direitos autorais ou quaisquer outros direitos, de qualquer natureza, sobre os materiais (especificações, desenhos, mapas, projetos, originais, arquivos, programas, relatórios e demais documentos) produzidos no âmbito do contrato devem reverter exclusivamente do MMFDH, sendo entregues antes da data fixada para o fim do contrato.
- O contratado poderá reter cópia dos produtos indicados, mas sua utilização para fins diferentes do objeto deste instrumento e sua reprodução total ou parcial dependerá de autorização prévia e expressa do MMFDH, mesmo depois de encerrado o contrato.
- **Os pagamentos recebidos pelo(a) consultor(a) são passíveis de tributação, de acordo com a legislação brasileira vigente. É responsabilidade do contratado efetuar os devidos recolhimentos.**

ANEXO I - CRITÉRIOS E ETAPAS DE SELEÇÃO

1. VALOR DA CONSULTORIA:
 - a) definido pela área técnica considerando a complexidade do trabalho a ser executado e o tempo necessário para sua realização.
 - b) O valor total da consultoria baseia-se nas horas, considerando a semana com 40 (quarenta) horas e o mês contendo 22 (vinte e dois) dias, conforme a Portaria nº 3133/2019
2. Os currículos recebidos dentro do prazo previsto e no formato exigido serão avaliados em duas etapas, de acordo com as fases e critérios pré-estabelecidos que se seguem.
3. FASE I - Análise Curricular
 - a) Os currículos serão analisados, inicialmente, quanto ao cumprimento ou não dos requisitos mínimos obrigatórios (eliminatórios) – formação acadêmica e experiência profissional.
 - b) Os currículos que não cumprirem qualquer item dos requisitos obrigatórios serão desclassificados do certame.
 - c) Apenas, os currículos válidos serão pontuados com base nos critérios estabelecidos. Quanto maior o tempo de experiência comprovado, maior a pontuação (até o limite estabelecido neste edital). A pontuação da Fase I será o resultado da análise dos critérios de formação acadêmica e experiência profissional exigidas.
 - d) Serão aceitos como comprovantes de experiência os seguintes documentos: certificados, atas, contrato/carteira de trabalho, declaração do empregador com a descrição da atividade e sua duração, e/ou portaria de nomeação em diários oficiais (municipais, estaduais, do DF ou da União). Para a formação acadêmica, a comprovação será feita por meio de cópia de diploma e/ou certificado de conclusão de curso.
 - e) É obrigatória a existência de ao menos três candidatos cujos currículos atendam aos requisitos mínimos obrigatórios eliminatórios: formação acadêmica e experiência profissional. Se esta quantidade mínima não for alcançada, o Edital

deverá ser republicado, cancelado ou ajustado para nova publicação, a critério da área técnica.

f) Caso se trate de uma segunda publicação do Edital, o quantitativo mínimo de três currículos válidos é dispensado e os currículos apresentados na primeira publicação do Edital que atendam aos requisitos previstos deverão ser considerados para a seleção.

4. FASE II: Entrevista

a) Todos os currículos classificados na Fase I passarão para a fase de entrevistas.

b) Nota de Corte: é facultada tal prerrogativa à comissão de seleção. Neste caso, torna-se obrigatório o mínimo de 5 (cinco) currículos classificados para a Fase II. Caso ocorra empate na nota de corte, todos os candidatos empatados serão considerados classificados para a Fase II.

c) No momento de convocação para participar da entrevista, a Comissão de Seleção solicitará aos candidatos que apresentem as cópias dos documentos comprobatórios e dos critérios estabelecidos no edital, em prazo a ser estabelecido.

d) Duração estimada: até 30 minutos por candidato. Poderá ser realizada por telefone, presencial ou videoconferência - a critério da equipe designada para realizar o certame.

e) A comissão de seleção será composta por, no mínimo, 03 (três) servidores públicos pertencentes ao quadro do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

f) A comissão de seleção poderá ser acompanhada pelo Supervisor Técnico do contrato, desde que respeitados os princípios da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade, probidade, finalidade, eficiência e publicidade.

g) As perguntas, obrigatoriamente, serão as mesmas a todos os candidatos classificados para a Fase II.

h) Principais temas da entrevista: experiência profissional apresentada no currículo relacionada à educação na modalidade à distância e às temáticas (a serem

**MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS**

compartilhadas pelos supervisores do contrato); interesse, disponibilidade de tempo e dedicação para a consultoria, incluindo viagens, se previstas; e conhecimentos sobre (a serem compartilhadas pelos supervisores do contrato).

ANEXO II – PONTUAÇÃO MÁXIMA E PESO POR FASE

1. FASE I: Até 56 Pontos (pontuação máxima da Fase I)

Formação Acadêmica	Até 32 pontos
Graduação em Ciências Sociais ou Humanas (Sociologia, Antropologia, Ciência Política, Administração, Psicologia, Relações Internacionais, Direito, História, Serviço Social ou áreas correlatas) em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC.	05 pontos para Graduação (obrigatória)
Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Mestrado <i>Stricto Sensu</i> em Ciências Sociais ou Humanas (Sociologia, Antropologia, Ciência Política, Administração, Psicologia, Relações Internacionais, Direito, História, Serviço Social ou áreas correlatas) em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC.	10 pontos para Pós-Graduação <i>lato sensu</i> (obrigatória) ou 15 pontos para Mestrado <i>stricto sensu</i> (obrigatório)
Doutorado em Ciências Sociais ou Humanas (Sociologia, Antropologia, Ciência Política, Administração, Psicologia, Relações Internacionais, Direito, História, Serviço Social ou áreas correlatas) em Instituição de Ensino Superior reconhecida pelo MEC.	12 pontos para Doutorado <i>stricto sensu</i> (desejável)
Experiência Profissional: (obrigatória + desejável)	Até 24 pontos
Experiência profissional, mínima de 1 (um) ano, com elaboração de conteúdos relacionados à gestão de pessoas e relações de trabalho.	Até 10 pontos para Experiência (obrigatória)
Experiência profissional: Alguma experiência profissional com educação na modalidade a distância.	Até 08 pontos para Experiência (desejável)
Conhecimentos específicos: educação em direitos humanos e metodologias de educação a distância.	Até 06 pontos para Conhecimento (desejável)

2. FASE II: - Item/Pergunta (Entrevista): até 10 pontos cada.

2.1. Pontuação máxima da Fase II - o cálculo se dá pela multiplicação do número absoluto de perguntas realizadas (X) por 10 (valor máximo previsto por item/pergunta).

3. PESO POR FASE:

3.1. A Fase I (eliminatória e classificatória) - corresponde a 70% da Pontuação Total Final do Certame.

3.2. A Fase II (classificatória) - corresponde a 30% da Pontuação Total Final do Certame.

ANEXO III – CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES

1. MOTIVOS DE DESCLASSIFICAÇÃO:

- 1.1 Falta de identificação (número do edital e do Projeto) no e-mail e/ou perfil ao qual se candidata;
- 1.2 O não cumprimento da Formação Acadêmica obrigatória;
- 1.3 O não cumprimento da Experiência Profissional obrigatória;
- 1.4 O não cumprimento de Conhecimento Específico obrigatório (quando for o caso);
- 1.5 Nota de Corte: quando for o caso;
- 1.6 Falta de informação das atividades desempenhadas;
- 1.7 Vínculo com serviço público ou contrato de consultoria vigente com organismo internacional;
- 1.8 umprindo interstício, conforme previsto nas normativas;
- 1.9 Data do envio posterior ao período determinado no certame.

2. RESULTADO FINAL

- 2.1 A nota da Fase 1 corresponderá a 70% da nota final e a nota da Fase 2 será equivalente a 30%.
- 2.2 O candidato que obtiver a maior nota na soma dos pontos obtidos na análise curricular (Fase 1) e na entrevista (Fase 2), de acordo com os pesos descritos acima, será selecionado para a vaga ora ofertada.
- 2.3 O candidato selecionado deverá comprovar todos os requisitos obrigatórios exigidos e os desejáveis nos quais foi pontuado.
- 2.4 O candidato que não apresentar os documentos solicitados no prazo estipulado será automaticamente desclassificado. Neste caso, será convocado o candidato que obtiver a segunda maior pontuação ou elegível para a apresentação dos documentos e assim sucessivamente.
- 2.5 Na classificação final, caso duas ou mais candidaturas terminem o certame com a mesma pontuação, considerar-se-á como desempate a pontuação no

**MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS**

questo Experiência Profissional, seguido pela entrevista e, por último, a idade.