

CONTRATAÇÃO DE CONSULTOR INDIVIDUAL

1. FINALIDADE DE CONTRATAÇÃO

a. Contexto da consultoria

O tema dos cuidados – questão central para a sustentação e para a reprodução da vida humana e para a garantia do bem-estar físico, psíquico e emocional das pessoas – apenas recentemente vem ocupando mais espaço na agenda de políticas públicas na América Latina e no Brasil. O cuidado é um direito e uma necessidade de todas as pessoas ao longo do seu ciclo de vida, já assim reconhecido em diversos pactos e tratados internacionais. É possível definir o cuidado como um trabalho cotidiano e articulador dos processos de produção e reprodução, que garante a sustentabilidade da vida humana e o bem-estar, além de suportar o sistema econômico baseado na economia mercantil, por meio da reprodução da força de trabalho.

A atual forma de organização social dos cuidados no Brasil é estruturada pela divisão de trabalho que atribui às famílias e, nestas, às mulheres, a responsabilidade principal ou exclusiva por essas atividades. Isso envolve a sobrecarga de atividades cotidianas de gestão, sustentação e reprodução da vida, como a preparação de alimentos, a manutenção da limpeza e organização dos domicílios, o apoio às mais diversas atividades do cotidiano a pessoas com diversos graus de autonomia ou dependência.

A divisão sexual do trabalho se intersecciona com a divisão social e racial do trabalho, o que implica que a organização social dos cuidados é profundamente marcada também por desigualdades sociais, raciais e étnicas, tanto na forma em que se organiza a sua provisão, quanto na forma em que se organiza o atendimento das necessidades das pessoas.

Essa forma de organização social dos cuidados sobrecarrega extremamente as mulheres, em especial as mais pobres e com menores rendimentos, colocando fortes barreiras à conclusão das suas trajetórias educacionais e à sua inserção no mercado de trabalho e na vida pública em igualdade de condições com os homens, comprometendo suas possibilidades de geração de renda e a sua autonomia econômica, e contribuindo, assim, para a reprodução da pobreza, das vulnerabilidades e da desigualdade social. Trata-se, portanto, de uma organização dos cuidados injusta e desigual, mas também insustentável, devido à sua crescente incapacidade de responder ao aumento da demanda por cuidados – em decorrência do acelerado processo de envelhecimento populacional – em um contexto marcado também pela diminuição de pessoas “disponíveis” para cuidar

no âmbito familiar, resultante de uma combinação de fatores, como a inserção das mulheres no mercado de trabalho e a diminuição do tamanho das famílias.

As desigualdades atravessam a realidade de quem oferta o trabalho de cuidado, de forma remunerada e não remunerada, mas também de quem recebe o cuidado, principalmente considerando os grupos que possuem maior necessidade de cuidados, como é o caso das crianças (principalmente na 1ª infância), e das pessoas idosas e pessoas com deficiência que necessitem de cuidado e apoio para a execução das atividades básicas e instrumentais da vida diária.

Além disso, é importante chamar atenção para a insuficiência da oferta pública de cuidados, o que reproduz essa situação marcada pela sobrecarga das famílias, em especial as mulheres, em suas múltiplas interseccionalidades, pela provisão dos cuidados. Para responder a esse cenário, é necessário promover a corresponsabilização entre homens e mulheres e entre as famílias, o Estado, o setor privado e a comunidade.

O reconhecimento da necessidade de estruturação de uma política integrada de cuidados no Brasil implica colocar o país na rota de ampliação e inovação em proteção social que já vem sendo trilhada por diferentes países da América Latina e Caribe. Para tal, é necessária uma abordagem intersetorial, integrando, entre outras, políticas e sistemas de assistência social, saúde, educação, renda e trabalho e previdência, além de regular os serviços do setor privado e, ainda, fortalecer e reconhecer o cuidado comunitário. É fundamental tanto articular sob a ótica do cuidado políticas e serviços já existentes, quanto formular e implementar novas políticas, serviços e equipamentos, de modo a preencher as lacunas existentes.

É necessário, ainda, adotar uma abordagem transversal, que permita incorporar perspectivas de gênero, raça, etnia, classe, curso de vida e deficiência, além da dimensão territorial. Em uma abordagem interseccional, essas relações sociais devem ser compreendidas como imbricadas e, portanto, demandando soluções integradas. Finalmente, é fundamental uma concepção federativa e participativa, para que as políticas de cuidado cheguem efetivamente a todas as pessoas, em sua diversidade, e que sejam construídas a partir de suas contribuições, de forma democrática.

A problemática do cuidado é, portanto, complexa, multicausal e multidimensional, e requer soluções integradas e inovadoras, como as que mobilizam as abordagens da transversalidade, intersetorialidade e interseccionalidade.

Para que o país possa avançar nesse sentido e que o Estado brasileiro possa efetivar seu compromisso com a garantia do direito ao cuidado e a promoção da corresponsabilização social e de gênero pela sua provisão, o Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva decidiu colocar na agenda pública a necessidade da criação de uma Política Nacional de Cuidados. Como parte desse compromisso foi criada, em janeiro de 2023, a Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família, no âmbito do Ministério de Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (SNCF/MDS). O objetivo da SNCF é formular, coordenar e implementar uma Política e um Plano Nacional de Cuidados, garantindo o direito ao cuidado – entendido como o direito a cuidar, a ser cuidado e ao autocuidado – para todas as pessoas, especialmente aquelas que possuem maiores necessidades de cuidados (crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência que necessitem de cuidados e apoio para a realização das atividades da vida diária), considerando, ao mesmo tempo, os direitos e as necessidades das pessoas que cuidam (de forma remunerada ou não).

Para enfrentar tais desafios públicos, foi elaborado, pelo Executivo Federal, um Projeto de Lei para instituir a Política Nacional de Cuidados PNaC (Projeto de Lei nº 2.762/24). Esse projeto foi aprovado em dezembro de 2024 pelo Congresso Nacional, e sancionado pelo Presidente da República, transformando-se na Lei nº 15.069. Na PNaC, parte-se da premissa de que o cuidado é um direito, um trabalho e uma necessidade. A criação da Política Nacional de Cuidados é um marco no reconhecimento de que o cuidado é crucial para a vida humana, e deve ser compartilhado entre famílias, Estado, setor privado e comunidade e, ainda, entre mulheres e homens, o que significa reorganizar a forma como o cuidado é provido socialmente, efetivando direitos de quem cuida e de quem é cuidado.

Em 23 de julho de 2025, foi aprovado o Decreto nº 12.562, que regulamenta a Política Nacional de Cuidados, e que:

- a) define princípios, diretrizes, objetivos, públicos prioritários, eixos e fontes de financiamento do Plano Nacional de Cuidados;
- b) institui as instâncias de governança do Plano Nacional de Cuidados (Comitê Estratégico e Comitê Gestor, e sua Secretaria-Executiva); e
- c) estabelece as competências da União no âmbito do Plano Nacional de Cuidados, e a participação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O Plano Nacional de Cuidados é um instrumento de planejamento estratégico e intersetorial, e foi detalhado por meio da Portaria Conjunta MDS/MMulheres/MDHC nº 35, de 11 de dezembro de 2025, do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, do Ministério das Mulheres e do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. A Portaria

contém as ações e as entregas a serem ofertadas à população; as metas; os instrumentos de implementação; o período de vigência; e os órgãos e as entidades responsáveis ou parceiros na execução das ações¹.

Entre os objetivos da Política e do Plano Nacional de Cuidados, cabe destacar, no contexto do presente Termo de Referência:

- a) promover a implementação de ações pelo setor público que possibilitem a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares relacionadas ao cuidado;
- b) incentivar a implementação de ações do setor privado e da sociedade civil, de forma a possibilitar a compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidades de cuidado e as responsabilidades familiares de cuidado;
- c) promover o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores remunerados do cuidado, de maneira a enfrentar a precarização e a exploração do trabalho;
- d) promover o reconhecimento, a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado, realizado primordialmente pelas mulheres; e
- e) promover a mudança cultural relacionada à organização social do trabalho de cuidado.

Como marco internacional, os cuidados começam a ser formalmente reconhecidos em 1981 com a adoção da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho sobre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares. A Convenção reconhece que a equidade de gênero no mercado de trabalho está diretamente relacionada à equidade de gênero na esfera privada, especialmente no que diz respeito às responsabilidades familiares. A Convenção estabelece, ainda, que nenhum trabalhador ou trabalhadora pode ser discriminado no emprego devido a essas responsabilidades. Além disso, os países que a ratificam comprometem-se a incorporar esse princípio em suas políticas nacionais, bem como a promover o equilíbrio entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares.

Mais recentemente, em junho de 2024, a Resolução relativa ao Trabalho Decente e à Economia do Cuidado, aprovada por consenso tripartite (entre governos, organizações sindicais e organizações empresariais) na 112ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, destaca a centralidade do trabalho de cuidado, remunerado ou não, como essencial para a realização de qualquer outra forma de trabalho. Além disso, reforça que, da mesma forma que o trabalho não é uma mercadoria, o trabalho realizado no contexto da economia do cuidado tampouco o é. Essa abordagem busca sublinhar a essencialidade do cuidado para

o bem-estar das pessoas e a reprodução da vida, e também para o funcionamento da economia e da sociedade, assim como a necessidade de valorizar e proteger os trabalhadores e trabalhadoras envolvidos nesse setor, promovendo condições justas e dignas para todos. Por outro lado, reforça a importância da ação das empresas e das organizações sindicais – assim como do diálogo social entre os atores tripartites – para fortalecer a economia do cuidado e promover o trabalho decente nesse âmbito. Durante a Conferência e no relatório que embasou as discussões, a Política Nacional de Cuidado em construção no Brasil foi citada como um bom exemplo de política integrada, por seu forte caráter intersetorial.

O setor privado (mercado e empresas) emerge como ator essencial na promoção do direito ao cuidado – que inclui o direito a cuidar, a receber cuidado e ao autocuidado –, bem como no avanço da igualdade de oportunidades e no fortalecimento do trabalho decente.

As empresas têm papel central na oferta privada de serviços de cuidados, bem como na construção e implementação de políticas e práticas que favoreçam a conciliação entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares de cuidado, promovendo ambientes laborais inclusivos e equitativos. Medidas como a redução e flexibilização de jornadas, o acesso a serviços de apoio ao cuidado, a promoção da corresponsabilidade entre mulheres e homens e o combate à discriminação são essenciais para ampliar a participação das mulheres no mercado de trabalho, reduzir as desigualdades de gênero e raça que marcam o mundo do trabalho e as relações de cuidado. Ainda, as empresas têm um importante papel na transformação cultural necessária à desconstrução de estereótipos de gênero e raça, a partir de seu potencial comunicacional e sua influência nas cadeias de valor.

b. Motivos e relevância

A implementação da Política Nacional de Cuidados exige o envolvimento ativo de diversos atores institucionais, incluindo o setor privado, dada sua capacidade de influenciar práticas laborais, culturais e sociais. No entanto, a complexidade de engajar ativamente esse segmento na promoção de condições que favoreçam a compatibilização entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares, assim como na transformação cultural necessária para desconstruir estereótipos de gênero e raça, demanda uma abordagem estratégica e especializada.

A contratação de uma consultoria especializada se faz necessária pois permitirá identificar caminhos e propor ações concretas que fortaleçam o compromisso do setor privado com os objetivos da Política Nacional de Cuidados. Isso inclui desde o desenvolvimento de soluções que incentivem práticas mais equitativas nas

relações de trabalho, até a liderança de iniciativas culturais que reforcem a corresponsabilidade no cuidado. Sua atuação será essencial para alinhar as ações empresariais às diretrizes da Política Nacional de Cuidados, com vistas à contribuição na reorganização social dos cuidados no Brasil.

c. Necessidade da consultoria

Para avançar na implementação dos objetivos da Política Nacional de Cuidados, é fundamental estabelecer parcerias estratégicas que fortaleçam o papel do setor privado na reorganização social dos cuidados. O setor privado desempenha um papel central tanto na provisão de serviços de cuidado de qualidade, quanto na promoção de condições laborais que favoreçam a conciliação entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares de cuidado. Ainda, as empresas têm potencial de liderar transformações culturais que desconstruam estereótipos de gênero e raça.

Diante desse cenário, a consultoria a ser contratada terá como objetivo identificar boas práticas, propor estratégias e ações concretas e elaborar guia de orientação que fortaleçam o compromisso do setor privado com a reorganização social dos cuidados no Brasil.

Em atendimento ao Decreto nº 5.151/2004, Art 4º, §6, registramos sobre a inexistência e/ou indisponibilidade de servidor neste Ministério para execução de serviço de consultoria proposto.

2. ENQUADRAMENTO NO PRODOC/FIT

No âmbito do Projeto UNESCO 914BRZ3051 - PROMOÇÃO E FORTALECIMENTO DA CIDADANIA NO BRASIL, a contratação está enquadrada na Ação 1.8.1.H, de “Contratação de consultoria individual para elaboração de estudos e materiais sobre ações de responsabilidade social corporativa relacionadas aos cuidados”. A Ação faz parte da Atividade 1.8.1, “Elaborar e conduzir estudos, relatórios e metodologias que ofereçam subsídios de análise para a implementação, o monitoramento e a gestão das estratégias de cuidado”. Assim, a realização da contratação regida por este Termo de Referência contribuirá para o Resultado 1.8, “Mecanismos de coleta, monitoramento, avaliação e comunicação aprimorados e qualificados, no que tange às políticas de cuidado em sua governança participativa e interfederativa”.

3. PRODUTOS A SEREM ENTREGUES E/OU ATIVIDADES A SEREM EXECUTADAS

O consultor ou a consultora será responsável por:

- a) levantar iniciativas e melhores práticas empresariais relacionadas ao cuidado;
- b) construir propostas de ação orientadas a empresas públicas e privadas;
- c) elaborar guia para orientar empresas na implementação da Política Nacional de Cuidados; e
- d) levantar insumos para a preparação, organização e realização de evento para disseminação do guia.

As etapas e atividades concretas a seguir serão executadas pelo consultor ou consultora, associadas à entrega de produtos específicos.

Produto 1 - Plano de trabalho detalhado

Atividades:

- a) Realizar 2 ou mais reuniões com a equipe da SNCF/MDS para alinhar expectativas e objetivos do plano de trabalho.
- b) Realizar revisão documental da Política e do Plano Nacional de Cuidados e sua interface de implementação com as empresas.
- c) Detalhar plano de trabalho com cronograma de execução das atividades.

Produto 2 – Documento técnico contendo levantamento de iniciativas e melhores práticas empresariais

Atividades:

- a) Realizar consultas e pesquisa documental sobre iniciativas nacionais e internacionais de responsabilidade social corporativa, estratégias empresariais, etc. que promovam a compatibilização entre o trabalho remunerado e as responsabilidades familiares de cuidado.
- b) Elaborar instrumentos de coleta de dados para avaliar práticas existentes nas empresas, bem como formulário de consentimento informado a ser assinado pelas pessoas respondentes ou entrevistadas.
- c) Sugerir critérios de diversidade regional, setorial e de porte das empresas participantes da coleta de dados, de modo a assegurar maior representatividade e legitimidade ao diagnóstico.

- d) Realizar pré-teste dos instrumentos de coleta.
- e) Revisar e ajustar os instrumentos de coleta, com base no feedback do pré-teste, para garantir a clareza e a aplicabilidade.
- f) Definir, em diálogo com a SNCF/MDS e partes interessadas por ela indicadas, a abrangência da coleta de dados e a seleção de empresas a serem pesquisadas, podendo contemplar, dentre outras, aquelas participantes:
 - i) do programa Pró-Equidade de Gênero e Raça;
 - ii) do Grupo de Trabalho de Empresas e Direitos Humanos do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; e
 - iii) da pesquisa do Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas - 2023/2024.
- g) Realizar até 10 (dez) entrevistas semiestruturadas para levantamento de dados em empresas selecionadas, abrangendo políticas, práticas e desafios relacionados aos cuidados.
- h) Realizar pesquisa quantitativa para levantamento de dados de empresas selecionadas, abrangendo políticas, práticas e desafios relacionados aos cuidados.
- i) Sistematizar os dados coletados e elaborar uma análise crítica, destacando boas práticas e lacunas em um diagnóstico preliminar.
- j) Elaborar relatório analítico, com base nos achados das atividades anteriores e nas diretrizes do Plano Nacional de Cuidados, com levantamento de iniciativas nacionais e internacionais de referência que promovam a compatibilização entre trabalho remunerado e necessidades de cuidados, lacunas e propostas de ação.

Produto 3 - Guia para orientar empresas na implementação da Política Nacional de Cuidados

Atividades:

- a) Definir, em diálogo com a SNCF/MDS e partes interessadas por ela indicadas, propostas de ação para engajar e gerar compromissos das empresas privadas e públicas com os objetivos da Política e do Plano Nacional de Cuidados.
- b) Detalhar as propostas de ação para incluir:
 - i) indicadores práticos de implementação;
 - ii) matriz de implementação por etapas (iniciação, estruturação e consolidação);

- iii) orientações sobre governança interna, incluindo papéis-chave (por exemplo, da área de recursos humanos, de lideranças e de comitês);
 - iv) diferenciação por porte, nível de maturidade e/ou setor de atuação, permitindo aplicação mais aderente às distintas realidades empresariais;
 - v) modelos de ferramentas metodológicas, como listas de verificação e fluxogramas; e
 - vi) exemplos de boas práticas.
- c) Estruturar as propostas de ação em um Guia para disseminação, em formato acessível e amigável, com tópicos práticos e orientações adaptadas para diferentes portes e segmentos empresariais, incluindo anexos técnicos, se necessário.
- d) Elaborar metodologia e conduzir até 5 (cinco) atividades junto a empresas (oficinas ou rodas de conversa, por exemplo) para testagem do Guia.
- e) Elaborar versão final do Guia, revisando-o com base nos achados da testagem e em avaliação da SNCF e especialistas.

Produto 4 – Documento técnico contendo proposta metodológica de evento com empresas, governo e sociedade civil, para lançamento oficial e disseminação do guia

Atividades:

- a) Elaborar proposta metodológica de evento com empresas, governo e sociedade civil para lançamento oficial e disseminação do guia.
- b) Apoiar a implementação de evento de lançamento oficial e disseminação do guia.
- c) Elaborar relatório do evento, com breve avaliação.

Produto 5 - Relatório final

Atividades:

- a) Compilar e organizar os dados das ações executadas e os resultados alcançados ao longo da consultoria, analisando o engajamento das empresas do setor público e privado em relação à compatibilização entre trabalho remunerado e necessidades de cuidados.

b) Apontar os principais desafios e dificuldades enfrentados ao longo da consultoria e avaliar as ações realizadas.

c) Propor recomendações para fortalecer o engajamento das empresas e sugerir ações para continuidade da implementação da proposta em futuras revisões do Plano Nacional de Cuidados, e em planos de cuidados subnacionais, com base nos resultados e nas lições extraídas.

d) Organizar as análises e recomendações em um relatório final validado pela SNCF, de no máximo 30 páginas, claro e objetivo, que inclua exemplos práticos ilustrando os resultados alcançados, e, quando couber, anexos técnicos.

4. CRONOGRAMA DE ENTREGAS

Produto	Prazo*
Produto 1 – Plano de trabalho	até 30 dias
Produto 2 – Documento técnico contendo levantamento de iniciativas e melhores práticas empresariais	até 120 dias
Produto 3 – Guia para orientar empresas na implementação da Política Nacional de Cuidados	até 180 dias
Produto 4 – Documento técnico contendo proposta metodológica de evento com empresas, governo e sociedade civil para lançamento oficial e disseminação do guia	até 225 dias
Produto 5 – Relatório final	270 dias
TOTAL	270 dias

*Prazo contado em dias corridos a partir da data de assinatura do contrato.

5. INSUMOS

Os custos de deslocamento, alimentação e hospedagem em viagens consideradas essenciais para a execução das atividades previstas neste Termo de Referência não estão incluídos na remuneração contratada, não se constituindo responsabilidade do/da consultor/a. É preciso que o/a consultor/a tenha disponibilidade para viagens.

A SNCF/MDS disponibilizará para o/a consultor/a documentos, materiais e insumos que julgar necessários para a execução da consultoria.

6 - REQUISITOS MÍNIMOS DE QUALIFICAÇÃO

As/os candidatas/os que não apresentarem os requisitos obrigatórios de qualificação não serão considerados para as demais fases do processo de seleção.

6.1. Requisitos obrigatórios

- a) Possuir pós-graduação (titulação mínima de Mestrado) na área de Ciências Humanas ou Ciências Sociais Aplicadas;
- b) Experiência profissional mínima de 8 (oito) anos;
- c) Experiência mínima de 3 (três) anos de trabalho em responsabilidade social corporativa na área de diversidade, equidade e inclusão; e
- d) Experiência de trabalho com sensibilização e formação do setor privado na área de gênero, raça ou cuidados.

6.2. Requisitos desejáveis

- a) Possuir pós-graduação (titulação mínima de Especialização) em Ciências Humanas ou Ciências Sociais Aplicadas, com foco em relações de gênero e/ou relações de trabalho.
- b) Experiência com métodos e abordagens de levantamento e análise de dados.
- c) Experiência com a elaboração de materiais formativos relacionados à promoção da diversidade, equidade e inclusão no mundo do trabalho.
- d) Experiência profissional nos temas de relações de trabalho, negociação coletiva e afins.

Nota de corte: 70 pontos

Critérios de desempate:

Em caso de empate, será considerado/a vencedor/a o/a candidato/a que apresentar maior experiência no requisito 6.2, “c” - Experiência com a elaboração de materiais formativos relacionados à promoção da diversidade, equidade e inclusão no mundo do trabalho; e

Se ainda permanecer empate, será considerado/a vencedor/a o/a candidato/a que apresentar maior experiência no requisito 6.2, “d” - Experiência profissional nos temas de relações de trabalho, negociação coletiva e afins.

7 – TABELA COM CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

	Critério	Detalhamento do critério	Pontuação máxima por critério	Graus para uso dos avaliadores	Percentual por grau		Nota por grau
CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS - 70 pontos	1	Possuir pós-graduação (titulação mínima de Mestrado) na área de Ciências Humanas ou Ciências Sociais Aplicadas	17,5	Ruim	30%	60%	N/A
				Satisfatório	60%	70%	N/A
				Muito bom	70%	90%	N/A
				Excelente	90%	100%	17,5
	2	Experiência profissional mínima de 8 (oito) anos	17,5	Ruim	30%	60%	N/A
				Satisfatório	60%	70%	N/A
				Muito bom	70%	90%	N/A
				Excelente	90%	100%	17,5
	3	Experiência mínima de 3 (três) anos de trabalho em responsabilidade social corporativa na área de diversidade, equidade e inclusão.	17,5	Ruim	30%	60%	N/A
				Satisfatório	60%	70%	N/A
				Muito bom	70%	90%	N/A
				Excelente	90%	100%	17,5
	4		17,5	Ruim	30%	60%	N/A

CRITÉRIOS DESEJÁVEIS - 30 pontos		Experiência de trabalho com sensibilização e formação do setor privado na área de gênero, raça ou cuidados.		Satisfatório	60%	70%	N/A
				Muito bom	70%	90%	N/A
				Excelente	90%	100%	17,5
	5	Possuir pós-graduação (titulação mínima de Especialização) em Ciências Humanas ou Ciências Sociais Aplicadas, com foco em relações de gênero e/ou relações de trabalho.	5,0	Ruim	30%	60%	N/A
				Satisfatório	60%	70%	N/A
				Muito bom	70%	90%	N/A
				Excelente	90%	100%	5,0
	6	Experiência com métodos e abordagens de levantamento e análise de dados.	5,0	Ruim	30%	60%	0,00
				Satisfatório	60%	70%	1,25
				Muito bom	70%	90%	3,75
				Excelente	90%	100%	5,00
	7	Experiência com a elaboração de materiais formativos relacionados à promoção da diversidade, equidade e inclusão no mundo do trabalho.	10,0	Ruim	30%	60%	0,00
Satisfatório				60%	70%	2,5	
Muito bom				70%	90%	7,5	
Excelente				90%	100%	10,0	

	8	Experiência profissional nos temas de relações de trabalho, negociação coletiva e afins.	10,0	Ruim	30%	60%	0,00
				Satisfatório	60%	70%	2,5
				Muito bom	70%	90%	7,5
				Excelente	90%	100%	10,0

8 - LOCAL DE TRABALHO

A consultoria será realizada de forma prioritariamente remota, com previsão de até 5 (cinco) viagens nacionais para realização de atividades presenciais.

ANEXO 1 - FASES DA SELEÇÃO

Os currículos recebidos dentro do prazo previsto e no formato exigido no Edital serão avaliados em duas etapas a seguir descritas, de acordo com os critérios estabelecidos nos itens 6 e 7 do Termo de Referência.

Etapa 1 - Eliminatória: Nessa fase, os currículos dos candidatos serão analisados para verificação do cumprimento de todos os requisitos obrigatórios (e, portanto, eliminatórios), de acordo com as qualificações obrigatórias informadas no Item 6 deste Termo de Referência.

Para que a seleção siga para a próxima etapa, é necessário que pelo menos 3 (três) pessoas candidatas possuam todos os requisitos obrigatórios.

Etapa 2 - Classificatória: Nessa fase, serão avaliados, exclusivamente, os currículos válidos, ou seja, aqueles aprovados na Etapa 1. A pontuação será o resultado da análise dos critérios informados no Item 7 deste Termo de Referência.

Para ser considerada classificada, a nota final da pessoa candidata deve estar acima da nota de corte, de 70 (setenta) pontos.

Comprovação de Qualificações

Será solicitado à pessoa candidata que obtiver a maior nota, na soma dos pontos obtidos na análise curricular, a apresentação dos documentos comprobatórios de formação acadêmica e experiência profissional apresentadas no currículo, e que foram consideradas nas Etapas 1 e 2.

No caso de experiência laboral, serão aceitos atestados tais como: declaração do empregador com a descrição da atividade e sua duração, e/ ou a cópia de publicação de portarias de nomeação em diários oficiais (municipais, estaduais ou da União). No caso de publicações, a comprovação será feita pela cópia da capa e sumário do volume em questão, acompanhado da cópia da ficha catalográfica em que conste o ISBN ou o ISSN pertinente. No caso de processos de formação, a comprovação será feita pela cópia do diploma ou certificado em questão. Para a comprovação de títulos de pós-graduação, na impossibilidade de apresentação da cópia dos diplomas correspondentes, será aceita, alternativamente, cópia da ata de defesa do trabalho final (monografia, dissertação ou tese, conforme o nível), acompanhada do respectivo histórico escolar.

Após a solicitação, a pessoa candidata terá o prazo de até 5 (cinco) dias úteis. Após o fim do prazo, se não houver a apresentação dos documentos solicitados, a pessoa candidata será desclassificada, e a próxima pessoa candidata classificada na seleção será convocada para apresentação dos documentos.

Reunião de Alinhamento

Após a comprovação da qualificação, o/a candidato/a que obtiver a maior nota, na soma dos pontos obtidos na análise curricular, será convocado/a para uma Reunião de Alinhamento, na qual poderão ser discutidos o Termo de Referência, plano de trabalho, a metodologia, insumos (viagens, material etc.), método de coleta de dados e condições do contrato etc. Na reunião, o valor da consultoria é informado à pessoa candidata, para que seja aceito ou recusado. Caso o/a candidato/a não aceite o valor proposto, deverá assinar a ata da reunião, que será considerada fracassada. A reunião pode ser realizada presencialmente ou por áudio/videoconferência.

A Reunião ocorrerá na presença da pessoa candidata, de pelo menos 1 (um) membro da Comissão Temporária de Seleção e de 1 (um) membro da equipe da unidade de Cooperação Técnica.

ANEXO 2 - INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

1. Cargo da Supervisora: Gerente de Projeto

2. Apresentação dos Produtos:

O/a consultor/a deverá garantir que os serviços executados sejam realizados com qualidade, atendendo a todas as especificações e no prazo estabelecido neste Termo de Referência.

O/a consultor/a deverá seguir as orientações da supervisora da consultoria, e submeter os produtos para sua apreciação e aprovação em tempo hábil, para que seja possível a realização de ajustes que venham ser necessários dentro do prazo da entrega do produto.

Não serão aceitos produtos que apresentem mera reprodução de conteúdos da internet ou livros de outros autores sem os créditos devidos, ou ainda sem que tais conteúdos sejam minimamente tratados/analísados pelo/a consultor/a. Não serão aceitos produtos que apresentem textos já escritos pelo/a consultor/a em outros produtos ou publicações sem referência a eles. O produto elaborado requer ineditismo.

O/a consultor/a deve garantir sigilo e proteção dos dados pessoais que possam ser acessados durante a consultoria, nos termos da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

O produto entregue pelo/a consultor/a, aprovado pela supervisora do contrato, deve ser enviado via e-mail em formato PDF e Word (".DOC" - versão 2010 ou similar) certificado pelo/a consultor/a por meio da Declaração de Autoria de Produto via Sistema Eletrônico de Informações – SEI.

3. Forma de pagamento dos produtos:

Os serviços serão remunerados em moeda nacional corrente, de acordo com a entrega dos produtos, uma vez aprovados pelo Supervisor do Contrato.

4. Restrições para contratação de servidores públicos, professores federais e bolsistas

Segundo Decreto **5.151/2004**, não pode ser contratado servidor ativo, ainda que licenciado, da administração pública federal, do Distrito Federal, dos estados e municípios, direta ou indireta, bem como de empregado de suas subsidiárias e controladas. O candidato também não deve pertencer ao quadro funcional das instituições de ensino superior qualificadas para atuar enquanto agências implementadoras.

Durante a vigência da **Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO 2026** é permitida a contratação de servidores públicos que se encontrem em licença sem remuneração para tratar de interesse particular. Ainda, durante a vigência da Lei

de Diretrizes Orçamentárias – LDO 2026 é permitida a contratação de professor de Universidades, inclusive os de dedicação exclusiva, para realização de pesquisas e estudos de excelência, desde que: haja declaração do chefe imediato e do dirigente máximo do órgão de origem de inexistência de incompatibilidade de horários e de comprometimento das atividades atribuídas. Os projetos de pesquisas e estudos devem ser aprovados pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade ao qual esteja vinculado o professor.

Em conformidade com o artigo 1º da **Portaria conjunta CAPES/CNPq nº 1, de 15 de julho de 2010**, o bolsista de instituição federal (CNPQ e CAPES) pode exercer função de consultoria em projetos de cooperação técnica internacional, desde que relacionada à sua área de atuação e de interesse para sua formação acadêmica, científica e tecnológica, sendo necessária a autorização do orientador, devidamente informada à coordenação do curso ou programa de pós-graduação em que estiver matriculado e registrado no Cadastro Discente da CAPES.

Conforme a **Lei nº 12.813/2013**, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Público Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego, configura conflito de interesses após o exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal (alínea c, inciso II do artigo 6º):

Art. 6º

.....

II – No período de 6(seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso, pela Comissão de Ética Pública ou pela Controladoria-Geral da União:

.....

c) celebrar com órgãos ou entidades do Poder Executivo federal contratos de serviço, consultoria assessoramento ou atividades similares, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo ou emprego;

.....

A autorização da contratação pela CGU deverá dar-se nos termos das [Portarias Interministerial MP/CGU nº 333, de 19 de setembro de 2013](#) e [Portaria MC nº 603, de 05 de fevereiro 2021](#);

Ainda, nos termos da Lei nº 12.813/13, o candidato deve informar no currículo a informação sobre parentesco com servidor ou ex-servidor deste Ministério. Caso haja parentesco, previamente à contratação, deverá haver consulta à Comissão de Ética sobre possível risco de conflito de interesse.

Nos termos dos parágrafos § 4º e 5º da **Portaria nº 8, de 4 de janeiro de 2017, do Ministério das Relações Exteriores**, que dispõe sobre normas complementares aos procedimentos a serem observados pelos órgãos e pelas entidades da Administração Pública Federal direta ou indireta, para fins de celebração de Atos Complementares de cooperação técnica recebido, decorrentes de Acordos Básicos firmados entre o Governo brasileiro e organismos internacionais, e da aprovação e gestão de projetos vinculados aos referidos instrumentos, é vedada a contratação de consultor que já esteja cumprindo contrato de consultoria por produto vinculado a projeto de cooperação técnica internacional, sendo necessário cumprimento de interstício para novas contratações conforme prazos estabelecidos:

Art. 22.

.....

§ 4º É vedada a contratação de consultor que já esteja cumprindo contrato de consultoria por produto vinculado a projeto de cooperação técnica internacional.

§ 5º A autorização para nova contratação do mesmo consultor, mediante nova seleção, nos termos do art. 5º do Decreto nº 5.151/04, somente será concedida após decorridos os seguintes prazos, contados a partir do encerramento do contrato anterior:

I - Noventa dias para contratação no mesmo projeto;

II - Quarenta e cinco dias para contratação em projetos diferentes, executados pelo mesmo órgão ou entidade executora;

III - trinta dias para contratação para projetos executados em diferentes órgãos ou entidades executoras.

A contratação de consultores, ainda, deve atender aos termos do [Decreto nº 7.203, de 04 de junho de 2010](#), que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal, e [da Portaria MC nº 604, de 05 de fevereiro de 2021](#), que estabelece os procedimentos e as rotinas de verificação de situações de nepotismo no âmbito deste Ministério.

É vedada a contratação de candidato que tenha participado, mesmo que pontualmente, dos trabalhos de concepção, construção, autorização ou publicação do edital em questão.

5. Orientações para o preenchimento do currículo

Ao preencher o currículo, o/a candidato/a deverá descrever minuciosamente as experiências profissionais e se atentar para a precisão no emprego das palavras, de forma a deixar claras as atividades desempenhadas e os níveis de conhecimento e experiência em relação aos critérios de avaliação previstos no Edital. É recomendável especificar, por exemplo, para cada experiência, a data completa de início e fim, o tipo de vínculo, a instituição demandante ou à qual estava vinculada, o nome ou descrição dos projetos envolvidos, as atividades desenvolvidas e quaisquer outras informações que o/a candidato/a achar relevante para sua avaliação. Devem constar como experiências separadas diferentes funções que o/a candidato/a exercer em uma mesma instituição.

No que se refere à formação acadêmica, o/a candidato/a deverá informar os cursos realizados, data de início e término e o nível do curso. Além disso, deverá incluir no campo de informações relevantes os temas da monografia, dissertação e tese, quando houver.

As informações prestadas devem ser relevantes para a consultoria que está sendo contratada.

Eventualmente poderão ser solicitados, por e-mail, esclarecimentos adicionais quanto à experiência profissional e acadêmica dos candidatos.

Só serão aceitos currículos preenchidos em português.



unesco

CONTRATA CONSULTOR NA MODALIDADE CONTRATO INDIVIDUAL

PROJETO 914/BRZ/3051 EDITAL Nº 02/2026

Publicação de 1 perfil para contratação de profissional na área de Ciências Humanas ou Ciências Sociais Aplicadas, cuja vaga está disponível na página da UNESCO, <https://roster.brasilia.unesco.org/app/selection-process-list>.

Os interessados deverão cadastrar o CV e submeter sua candidatura na plataforma Roster (<https://roster.brasilia.unesco.org/app/selection-process-list>) do dia 29/03/2026 até o dia 05/04/2026.

Em atenção às disposições do decreto nº 5.151, de 22/07/2004, é vedada a contratação, a qualquer título, de servidores ativos da Administração Pública Federal, Estadual, do Distrito Federal ou Municipal, direta ou indireta, bem como empregados de suas subsidiárias ou controladas, no âmbito dos projetos de cooperação técnica internacional.