

CONTRATAÇÃO DE CONSULTOR INDIVIDUAL

1 – FINALIDADE DE CONTRATAÇÃO

a. Contexto da consultoria

No Projeto UNESCO 914BRZ3051 – Apoio à consolidação das políticas de desenvolvimento social para a promoção e fortalecimento da cidadania no Brasil, foram propostas novas iniciativas para qualificação da Assistência Social. Essas iniciativas estão alinhadas ao Objetivo 1: “Aperfeiçoar os instrumentos de políticas públicas e proteção social”, atendendo ao item 1.6.4 - "Elaborar estudos e diagnósticos que subsidiem a elaboração, reformulação e aprimoramento de orientações técnicas e metodológicas no contexto da Política de Proteção Social Básica".

Prevê-se a contratação de um(a) consultor(a) individual para integrar a agenda de equidade étnico-racial no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). O (a) profissional será responsável por formular um documento que subsidie a construção da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS (PERSUAS), por meio de sistematização de oficinas consultivas com especialistas e representantes da sociedade civil. Caberá ao(à) consultor(a) elaborar diagnósticos, propor recomendações e consolidar documentos técnicos que detalhem os três eixos principais da futura política: Eixo I – Serviços: práticas de atendimento e atuação territorial; Eixo II – Burocracia: ações voltadas aos trabalhadores e unidades do SUAS; Eixo III – Gestão: processos de monitoramento, avaliação e articulação com atores externos.

A política será destinada a atender a população negra, cigana, indígena, quilombola, além dos povos e comunidades tradicionais de matriz africana e terreiros. Esses grupos serão priorizados, obedecendo dois marcos legais relevantes para o combate ao racismo no Brasil: a configuração do SINAPIR, coordenado pelo Ministério da Igualdade Racial (MIR) e do PPA 2024-2027.

O PPA, elaborado pelo Poder Executivo (Federal, estadual ou municipal) com o apoio da sociedade civil, é o principal documento orientador das políticas públicas durante sua vigência, sendo essencial para direcionar estrategicamente o uso dos recursos públicos. Ele define diretrizes, objetivos e metas para um período de quatro anos, organizando as ações governamentais em programas que visam impulsionar o desenvolvimento econômico e social do país.

Com o objetivo de fortalecer as políticas de equidade étnico-racial, o MIR desempenhou um papel fundamental na elaboração da versão atual do PPA. Esta

versão introduz inovações significativas, incluindo a priorização da questão étnico-racial como uma das agendas transversais. Isso exige que todos os ministérios promovam políticas de equidade étnico-racial para a população negra, cigana, indígena, quilombola e para os povos e comunidades tradicionais de matriz africana e terreiros, conforme o recorte estabelecido pelo SINAPIR. Essa instância reúne um conjunto articulado de políticas, programas e ações que visam promover a igualdade étnico-racial e combater o racismo no Brasil, conforme definido pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010). A implementação do SINAPIR foi regulamentada posteriormente pelo Decreto nº 8.136/2013, que organiza os serviços e ações destinados à superação do racismo em todo o território nacional.

A Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) coordena a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), que é um conjunto de diretrizes e ações do estado brasileiro voltado para a promoção da proteção social e o atendimento às pessoas em situação de vulnerabilidade e risco social. As principais funções da SNAS incluem a elaboração de diretrizes nacionais, o apoio técnico, e o cofinanciamento de recursos por meio do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS), e o monitoramento da política em nível nacional.

A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), publicada no ano de 1993, é a legislação que regulamenta a Assistência Social no Brasil, estabelecendo seus princípios, objetivos, diretrizes e a organização do SUAS. A LOAS tem como finalidade garantir a proteção social a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social. Dispõe ainda que as ações na Assistência Social são estruturadas em acordo com o pacto federativo, envolvendo a participação do governo federal, dos estados, municípios, além da sociedade civil organizada.

O SUAS está organizado de forma descentralizada e visa garantir proteção social a famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social. As seguridades oferecidas pela Assistência Social incluem acolhida, renda, convivência familiar e comunitária, e desenvolvimento da autonomia. Para atender a essas necessidades, as ações do SUAS são estruturadas em dois níveis de proteção: Proteção Social Básica (PSB) e Proteção Social Especial (PSE), sendo esta última organizada em alta e média complexidade. Conforme estabelecido na Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, ambos os níveis de proteção da Assistência Social reconhecem os aspectos étnicos e raciais como pontos de atenção no desenvolvimento das ações. No entanto, é recorrente o relato de situações de discriminação envolvendo a população negra, cigana, quilombola, indígena e de povos e comunidades tradicionais de matriz africana nas ações, serviços, projetos e programas ofertados pelo SUAS.

Nesse sentido, o(a) consultor(a) será responsável por sistematizar, a partir de oficinas com especialistas e representantes da sociedade civil, as propostas que irão compor a Política de Equidade Étnico-Racial do SUAS. As oficinas terão como objetivo não apenas promover o debate, mas também construir coletivamente diagnósticos, recomendações e propostas operacionais, de modo a transformar os insumos levantados em orientações práticas para a formulação da política. Seu papel será organizar, detalhar e consolidar as ações discutidas nesses espaços participativos, garantindo que o processo de formulação da política seja coletivo, qualificado e fundamentado em evidências e experiências concretas do campo da assistência social e da luta antirracista.

O objetivo dessas atividades é subsidiar a construção da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS por meio da formulação de hipóteses, recomendações e da definição de ações prioritárias em cada eixo, fortalecendo a articulação entre governo federal, estados, municípios e organizações da sociedade civil

b. Motivos e relevância

A LOAS foi publicada em 1993, portanto, antes da incorporação da agenda racial no governo federal, que ganhou impulso com a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR) em 2003. A PNAS, publicada um ano depois, adotou conceitos semelhantes aos da LOAS, mencionando a discriminação étnica, mas sem abordar diretamente as questões de raça, etnia, racismo e os seus efeitos nas desigualdades socioeconômicas da população negra, indígena e das comunidades tradicionais, conforme evidenciam os dados do CadÚnico.

Somente no II Plano Decenal de Assistência Social (2016-2026) os povos e comunidades tradicionais, como indígenas, ciganos, quilombolas, comunidades de matriz africana e terreiros, além da população negra, foram destacados como grupos étnico-raciais relevantes no contexto da assistência social.

O II Plano Decenal de Assistência Social ressalta a importância de focar nesses grupos étnico-raciais dentro dos objetivos estratégicos da assistência social, destacando as significativas disparidades socioeconômicas que afetam essas populações. Ele revela dados que evidenciam como a população negra enfrenta maiores dificuldades no acesso à educação formal, com taxas de analfabetismo mais elevadas e menor frequência em níveis superiores de ensino. Além disso, a população negra também enfrenta maior incidência de desemprego e ocupa predominantemente posições de menor remuneração e qualificação no mercado de trabalho, em comparação com a população autodeclarada branca.

O plano propõe a implementação de ações específicas para reduzir essas disparidades, integrando políticas que considerem o aspecto racial juntamente com outras variáveis, como ciclo de vida, gênero, renda e trabalho nos programas, serviços e projetos do SUAS. A necessidade de sistemas robustos de monitoramento e avaliação para acompanhar a eficácia dessas políticas também é enfatizada, garantindo transparência e ajustes necessários ao longo do período de implementação.

A elaboração de uma política de equidade étnico-racial no SUAS visa atender às demandas essenciais, uma vez que as legislações e ferramentas atualmente disponíveis no sistema carecem de indicadores, metodologias e fundamentação teórica que abordem de forma adequada como o SUAS pode, inadvertidamente, perpetuar o racismo e, ao mesmo tempo, como pode atuar para combatê-lo. Nesse sentido, a contratação de consultoria especializada é fundamental para aprimorar o desenvolvimento de estratégias metodológicas que garantam a efetiva implementação de uma política de equidade racial nos serviços, programas, projetos e ações do SUAS, promovendo um sistema mais inclusivo e equitativo.

c. Necessidade da consultoria

É necessária a contratação de um(a) consultor(a) pois, em atendimento ao Decreto nº 5.151/2004, Art. 4º, §6, a área registra servidores do Ministério do Desenvolvimento Social, Família e Combate à Fome, com limitações institucionais para execução da atividade de consultoria proposta. Adicionalmente a especificidade dos produtos elencados requer profissional com ampla e comprovada expertise na área. O profissional a ser contratado deverá apresentar documentos técnicos, contendo: a redação das seções iniciais e conceituais da proposta da PERSUAS, abrangendo introdução, análise situacional, justificativa, objetivos gerais e específicos, objetivos da assistência social sob a perspectiva étnico-racial, diretrizes e seguranças socioassistenciais. Essa produção servirá como base estruturante da política, garantindo que os eixos e ações a serem desenvolvidos em consultoria complementar estejam fundamentados em um diagnóstico sólido e em diretrizes coerentes com o enfrentamento do racismo estrutural e a promoção da equidade étnico-racial no SUAS.

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 no Objetivo 1, que

trata de “aperfeiçoar os instrumentos de políticas públicas de proteção social”. Assim, a realização desta contratação atenderá à atividade V, item 1.6.4.: “Elaborar estudos e diagnósticos que subsidiem a elaboração, reformulação e aprimoramento de orientações técnicas e metodológicas no contexto da Política de Proteção Social Básica”.

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

Produto 1 - Documento técnico contendo: Plano de trabalho para organização e execução da consultoria contendo a proposta metodológica e operacional da consultoria, com detalhamento das etapas de trabalho, estratégias de execução, objetivos específicos e cronograma de atividades.

Atividade 1: Examinar o documento de referência fornecido pela CGPACD, no qual estão descritos os três eixos estruturantes e suas respectivas ações que orientarão o desenvolvimento da consultoria.

Atividade 2: Realizar encontros técnicos com a equipe da CGPACD para discussão, ajustes e validação do plano metodológico e do cronograma proposto.

Produto 2 – Documento técnico contendo: Elaboração de três relatórios técnicos preliminares, correspondentes aos eixos estruturantes da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS, a saber: Eixo I – Serviços: práticas de atendimento e atuação territorial; Eixo II –Burocracia: ações voltadas aos trabalhadores e unidades do SUAS; Eixo III – Gestão: processos de monitoramento, avaliação e articulação com atores externos.

Atividade 1: Desenvolver pesquisa bibliográfica, análise documental e levantamento de experiências institucionais e práticas relacionadas a cada eixo temático.

Atividade 2: Analisar criticamente as informações levantadas na atividade 1, organizando-as de forma coerente com as diretrizes do documento orientador, para subsidiar a elaboração dos relatórios preliminares.

Produto 3 – Documento técnico contendo a organização e análise das contribuições oriundas de reuniões e debates com especialistas, gestores públicos, pesquisadores e representantes da sociedade civil, contemplando os três eixos da proposta da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS.

Atividade 1: Utilizar os relatórios preliminares elaborados no Produto 2 como base para a condução de encontros temáticos com atores estratégicos.

Atividade 2: Apresentar e debater os conteúdos preliminares junto aos participantes, com vistas à coleta de contribuições conceituais, metodológicas e operacionais.

Atividade 3: Registrar e sistematizar as contribuições obtidas na atividade 2, evidenciando estratégias, abordagens metodológicas e experiências relevantes para o aprimoramento das propostas relativas aos três eixos.

Produto 4 – Documento técnico final, integrando os conteúdos dos três eixos da proposta da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS, estruturado a partir de todos os relatórios e sistematizações das contribuições participativas e destinado a subsidiar a formulação da política.

Atividade 1: Apresentar o documento de sistematização (Produto 3) às instâncias de gestão do SUAS relacionadas à temática, para apreciação e devolutivas.

Atividade 2: Consolidar o documento final, incorporando de forma estruturada as contribuições sistematizadas, recomendações e ajustes indicados pelas instâncias de gestão.

4 - CRONOGRAMA DE ENTREGAS

Produto	Data para Entrega
Produto 1	55 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
Produto 2	125 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
Produto 3	205 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
Produto 4	330 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
TOTAL	330 Dias

5 - INSUMOS

Os custos de deslocamento, alimentação e hospedagem em viagens consideradas essenciais para a execução das atividades previstas neste Termo de

Referências não estão incluídas na remuneração contratada, não se constituindo responsabilidade do consultor.

A Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) disponibilizará para o consultor desenvolver seu trabalho documentos e materiais necessários à elaboração dos quatro produtos citados anteriormente.

6 - REQUISITOS MÍNIMOS DE QUALIFICAÇÃO

Os participantes que não apresentarem os requisitos obrigatórios de qualificação não serão considerados para o processo de avaliação.

6.1 Obrigatórios:

a. Formação Acadêmica:

- Nível superior completo na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrada pelo MEC;
- Pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) na área de Ciências Sociais Aplicadas, Ciências Humanas ou áreas afins, em instituições devidamente registradas pelo MEC.

b. Experiência profissional comprovada (anos/período):

- Experiência profissional mínima de 3 (três) anos de e na área de relações étnico-raciais, com povos e comunidades tradicionais e/ou em docência.

6.2 Desejáveis:

Qualificação desejável – Estas são classificatórias e as respectivas comprovações resultam em uma pontuação superior ou uma melhor posição no ranking de seleção.

a. Formação acadêmica desejável:

- Pós-graduação *lato sensu* na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrada pelo MEC;
- Pós-graduação *stricto sensu* (doutorado) na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrada pelo MEC;
- Pós-doutorado na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrado pelo MEC.

b. Experiência Profissional desejável:

- Publicações de artigos em periódicos e/ou capítulos de livros publicados e/ou trabalhos publicados em anais de eventos
- Apresentação de trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais em eventos (conferências, seminários e simpósios)

Nota de corte: 70 pontos

Critérios de desempate:

Em caso de empate, será considerado vencedor:

(a) O candidato que tiver Pós-Graduação *stricto sensu* em Serviço Social e Pós-Graduação *lato sensu* em Serviço Social; e

Se ainda permanecer empate, será considerado vencedor:

(b) Se ainda permanecer empate, será considerado vencedor: Experiência docente com cursos ofertados e número de publicações que envolvam o tema de combate ao racismo.

7 – TABELA COM CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

	Critério	Detalhamento do critério	Pontuação máxima por critério	Graus para os avaliadores	Percentual por grau	Nota por grau	Definição de graus compartilhada dos avaliadores, com base no TDR
CRITÉRIOS OBRIGATORIOS - 70 pontos	1	É OBRIGATÓRIO QUE O CANDIDATO POSSUA NÍVEL SUPERIOR COMPLETO NA ÁREA DE CIÊNCIAS	23,333	Satisfatório	70%	16,333	Outras graduações nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas que não estejam

		SOCIAIS APLICADAS OU CIÊNCIAS HUMANAS DEVIDAMENTE REGISTRADA PELO MEC				atribuídas abaixo.	
				Muito bom	90%	21,000	Graduação em Administração Pública, Ciência Política, Comunicação, Direitos Humanos, Direito, História ou Pedagogia.
				Excelente	100%	23,333	Graduação em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia.
	2	É OBRIGATÓRIO QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO-SENSU (MESTRADO) NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS	23,333	Satisfatório	70%	16,333	Outros mestrados nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas que não estejam atribuídas abaixo.

		<p>APLICADAS, CIÊNCIAS HUMANAS E ÁREAS AFINS, EM INSTITUIÇÕES DEVIDAMENTE REGISTRADAS PELO MEC</p>		Muito bom	90%	21,000	<p>Mestrado em Administração Pública, Ciência Política, Comunicação, Direitos Humanos, Direito, História ou Pedagogia com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais</p>
				Excelente	100%	23,333	<p>Mestrado em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais</p>

							Experiência profissional na área de relações étnico-raciais e/ou com povos e comunidades tradicionais, e/ou em docência (de 3 a 5 anos)
	4	É OBRIGATÓRIO QUE O CANDIDATO POSSUA, NO MÍNIMO, 3 (TRÊS) ANOS DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA DE RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS, COM POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS E/OU EM DOCÊNCIA.	23,333	Satisfatório	70%	16,333	
				Muito bom	90%	21,000	Experiência profissional na área de relações étnico-raciais e/ou com povos e comunidades tradicionais, e/ou em docência (de 6 anos a 9 anos)
				Excelente	100%	23,333	Experiência profissional na área de relações étnico-raciais e/ou com povos e comunidades

							es tradicionais, e/ou em docência (mais de 9 anos)
CRITÉRIOS DESEJÁVEIS - 30 pontos	7	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS OU CIÊNCIAS HUMANAS DEVIDAMENTE REGISTRADA PELO MEC	6,000	Satisfatório	70%	4,200	Pós-Graduação Lato Sensu em Ciência Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, que não estejam atribuídas abaixo.
				Muito bom	90%	5,400	Pós-Graduação Lato Sensu em Administração, Ciência Política, Direito, Gestão de Políticas Públicas, Pedagogia.
				Excelente	100%	6,000	Pós-Graduação Lato Sensu em Administração, Ciência Política, Gestão de

							Políticas Públicas, Psicologia, com ênfase na temática étnico-racial e/ou comunidades tradicionais.
	8	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU (DOUTORADO) NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS OU CIÊNCIAS HUMANAS DEVIDAMENTE REGISTRADA PELO MEC	6,000	Satisfatório	70%	4,200	Outros doutorados nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas que não estejam atribuídas abaixo
				Muito bom	90%	5,400	Doutorado em Administração Pública, Ciência Política, Comunicação, Direitos Humanos, Direito, História ou Pedagogia, com ênfase na temática étnico-racial e/ou

							povos e comunidades tradicionais
				Excelente	100%	6,000	Doutorado em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais
	9	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PUBLICAÇÕES DE ARTIGOS EM PERIÓDICOS E/OU CAPÍTULOS DE LIVROS PUBLICADOS E/OU TRABALHOS PUBLICADOS EM ANAIS DE EVENTOS	6,000	Satisfatório	70%	4,200	1 a 5 publicações, incluindo artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos em anais de eventos.
				Muito bom	90%	5,400	5 a 14 publicações, incluindo artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos

							em anais de eventos.
				Excelente	100%	6,000	15 ou mais publicações, incluindo artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos em anais de eventos.
	10	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO TENHA APRESENTADO TRABALHOS COM ÊNFASE NA TEMÁTICA ÉTNICO-RACIAL E/OU POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS EM EVENTOS (CONFERÊNCIAS, SEMINÁRIOS E SIMPÓSIOS).	6,000	Satisfatório	70%	4,200	1 a 9 apresentações de trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/o povos e comunidades tradicionais em eventos.
				Muito bom	90%	5,400	10 a 29 apresentações de trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/o povos e comunidades

							tradicionais em eventos
				Excelente	100%	6,000	30 ou mais apresentações de trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais em eventos
	11	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-DOUTORADO NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS OU CIÊNCIAS HUMANAS DEVIDAMENE REGISTRADA PELO MEC	6,000	Satisfatório	70%	4,200	Pós-Doutorado em Ciência Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, que não estejam atribuídas abaixo.
				Muito bom	90%	5,400	Pós-Doutorado em Administração, Ciência Política, Direito, Gestão de Políticas Públicas ou Pedagogia com ênfase na temática

							étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais
				Excelente	100%	6,000	Pós-Doutorado em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais

8 - LOCAL DE TRABALHO

Local de residência do consultor

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 no item 7 do Termo de Referência.

Etapa 1 - Eliminatória: Nesta 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 de formação acadêmica e experiência profissional informadas no Item 6 deste Termo de Referência.

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

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

Para ser considerado classificado, a nota final do candidato deve estar acima da nota de corte.

Comprovação de Qualificações

Será solicitado ao candidato 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, o candidato terá o prazo de até 5 (cinco) dias úteis. Após o fim do prazo, se não houver a apresentação dos documentos solicitados, o candidato será desclassificado e o próximo candidato classificado na seleção será convocado para apresentação dos documentos.

Reunião de Alinhamento

Após a comprovação da qualificação, o candidato que obtiver a maior nota, na soma dos pontos obtidos na análise curricular, será convocado 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 ao candidato para que seja aceito ou recusado. Caso o candidato não aceite o valor proposto, ele 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 do candidato, de pelo menos 1 membro da Comissão Temporária de Seleção e de um membro da equipe da unidade de Cooperação Técnica.

ANEXO 2 - INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

1. Cargo do Supervisor: Coordenador(a)-Geral de Programas e Ações de Combate as Discriminações

2. Apresentação dos Produtos:

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

O consultor deverá seguir as orientações do supervisor 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 consultor. Não serão aceitos produtos que apresentem textos já escritos pelo consultor em outros produtos ou publicações sem referência a eles. O produto elaborado requer ineditismo.

O consultor 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 consultor, aprovado pelo supervisor do contrato, deve ser enviado via e-mail em formato PDF e Word (".DOC" - versão 2010 ou similar) certificado pelo consultor através 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 2023** 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 2023 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):

...

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:

"§ 5º A autorização para nova contratação do mesmo consultor, mediante nova seleção, nos termos do art. 5º do Decreto nº5.151/04, somente será concedida após decorridos os seguintes prazos, contados a partir do encerramento do contrato anterior:

noventa dias para contratação no mesmo projeto;

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

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 dos currículos

Ao preencher o currículo, o candidato 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 candidato achar relevante para a sua avaliação. Devem constar como experiências separadas diferentes funções que o candidato exercer em uma mesma instituição.

No que se refere à formação acadêmica, o candidato 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 914BRZ3051 EDITAL Nº 04/2026

Publicação de 1 perfil para contratação de profissional na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, 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 19/04/2026 até o dia 26/04/2026.

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.