

MODELO DE TERMO DE REFERÊNCIA CONSULTOR

1 – FINALIDADE DE CONTRATAÇÃO

Consultoria individual para subsidiar a implementação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS por meio da construção de desenho de fluxos de pactuação coletiva, protocolos de prevenção e mediação de conflitos laborais, proposta de ações de diretrizes para desprecarização do trabalho com orientações para construção de Planos de cargos, carreiras e salários.

a) Contexto da consultoria

É fato que a estruturação do trabalho, a qualificação e a valorização dos/as trabalhadores/a têm incidência decisiva no aprimoramento e na qualidade das ações ofertadas à população, com resultados concretos para a realização da proteção social. Assim, a educação permanente configura-se como crucial para o aprimoramento do trabalho e dos processos de trabalho de forma qualificada e comprometida com a concretização das seguranças sociais (acolhida; renda; convívio ou vivência familiar, comunitária e social; desenvolvimento de autonomia; apoio e auxílio).

O Sistema Único de Assistência Social (SUAS) consolidou-se com um dos maiores mecanismos de implementação de políticas públicas do país. Porém os trabalhadores que constroem esse sistema enfrentam desafios estruturais importantes comprometendo a qualidade da prestação de serviços públicos e a construção dos direitos socioassistenciais.

Por se tratar de um sistema descentralizado e participativo, a contratação de trabalhadores é realizada pelos estados e majoritariamente por municípios. Apesar do arcabouço normativo existente e pactuado no SUAS, a rede socioassistencial ainda convive com altos índices de rotatividade de pessoal (turnover), causados por contratos temporários frágeis, terceirizações inadequadas e ausência de perspectivas de carreira.

O enfrentamento a essa precarização exige caminhos jurídicos e metas de transição seguras. Ao construir ferramentas metodológicas robustas para a MNPN-SUAS, o SUAS fortalece a política pública contra descontinuidades favorecendo a construção dos direitos socioassistenciais à população beneficiária.

b) Motivos e relevância

A consultoria se justifica pela necessidade de elaborar subsídios à SNAS para a implantação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS, fornecendo instrumentos metodológicos e operacionais que transformem consensos políticos em resultados práticos e sustentáveis. Além disso, a consultoria responde ao desafio estrutural da precarização das relações de trabalho e da alta rotatividade de pessoal (turnover) que historicamente fragilizam o vínculo entre os profissionais e os usuários do SUAS. Adicionalmente a consultoria induzirá a replicação de mesas estaduais e municipais de negociação permanente do SUAS, apoiando a consolidação da NOB-RH/SUAS 2006 em todo o território nacional.

c) Necessidade da consultoria

É necessária a contratação consultoria individual para subsidiar a implementação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS por meio da construção de desenho de fluxos de pactuação coletiva, protocolos de prevenção e mediação de conflitos laborais, proposta de ações de diretrizes para desprecarização do trabalho com orientações para construção de Planos de cargos, carreiras e salários.

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 1.6.5. - *Aperfeiçoar ferramentas de acesso e gestão de informações pertinente a Política de Assistência Social no SUAS*

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

Produto 1 – Documento técnico, contendo elaboração de plano de trabalho do consultor e metodologia de mapeamento de processos de negociação entre empregadores e trabalhadores no SUAS. O documento deverá conter: plano de trabalho do consultor a partir de modelo a ser disponibilizado pela SNAS ao consultor; e metodologia para construção do mapa de processos negociais existentes entre empregadores e trabalhadores do SUAS. O mapa deverá conter a) identificação e identidade dos atores: i) empregadores (identificação dos órgãos gestores nas três esferas de governo, além das instâncias de representação e articulação institucional); ii) trabalhadores (mapeamento das entidades sindicais de grau superior - federações e confederações - sindicatos de base por categoria profissional - Assistentes Sociais, Psicólogos, etc.; sindicatos gerais de servidores públicos; b) tipologia e objeto das demandas apresentadas pelos trabalhadores do SUAS desde a publicação da NOB-RH 2006: i) demandas econômico-financeiras vinculadas a reajustes salariais, criação de gratificações, criação de carreiras, proposição de pisos salariais, dimensionamento de equipes de referência, etc.; ii) demandas para fortalecimento das capacidades institucionais: criação e/ou revisão de Planos de Cargos, carreiras e salários, avaliação de desempenho, vinculação de progressões a percursos formativos previstos na PNEP; iii) demandas relacionadas ao ambiente de trabalho: saúde e segurança do trabalhador, assédio moral, infraestrutura física.

Atividade 1: Elaborar planejamento detalhado das etapas da consultoria, incluindo definição de objetivos, estratégias e metodologias, bem como a definição do cronograma de execução das atividades para todos os produtos.

Atividade 2: Elaborar Plano de trabalho da consultoria.

Atividade 3: Elaborar Metodologia para construção do mapa de processos negociais entre empregadores e empregados no SUAS.

Atividade 4: Analisar minuciosamente arcabouço normativo do SUAS (LOAS, PNAS, NOB/SUAS, NOB-RH/SUAS) focado nos dispositivos de gestão do trabalho e participação dos trabalhadores.

Atividade 5: Levantar os atores nacionais, estaduais e municipais que realizam negociações entre empregadores e trabalhadores do SUAS.

Atividade 6: Analisar e escolher documentos referenciais do SUAS relacionados a planejamento do Sistema para análise documental no produto 2. Analisar de documentos de planejamento do SUAS relacionados à demandas negociais entre empregadores e trabalhadores do SUAS (plano decenal, pacto de aprimoramento do SUAS, etc.).

Atividade 7: Participar de reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Produto 2 – Documento técnico contendo o mapa de processos de negociação entre empregadores e trabalhadores no SUAS. O documento deverá conter: a) identificação e identidade dos atores: i) empregadores (identificação dos órgãos gestores nas três esferas de governo, além das instâncias de representação e articulação institucional); ii) trabalhadores (mapeamento das entidades sindicais de grau superior - federações e confederações - sindicatos de base por categoria profissional - Assistentes Sociais, Psicólogos, etc.; sindicatos gerais de servidores públicos; b) tipologia e objeto das demandas apresentadas pelos trabalhadores do SUAS desde a publicação da NOB-RH 2006: i) demandas econômico-financeiras vinculadas a reajustes salariais, criação de gratificações, criação de carreiras, proposição de pisos salariais, dimensionamento de equipes de referência, etc.; ii) demandas para fortalecimento das capacidades institucionais: criação e/ou revisão de Planos de Cargos, carreiras e salários, avaliação de desempenho, vinculação de progressões a percursos formativos previstos na PNEP; iii) demandas relacionadas ao ambiente de trabalho: saúde e segurança do trabalhador, assédio moral, infraestrutura física; c) análise prospectiva dos possíveis impactos para a aplicação das demandas levantadas no item “b”.

Atividade 1: Analisar documentos de instrumentos de planejamento do SUAS cujo conteúdo contenha itens relacionados às demandas negociais entre empregadores e trabalhadores do SUAS conforme previsto no Produto 1.

Atividade 2: Participar de reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Atividade 3: Participar de reuniões com atores representantes de empregadores e trabalhadores do SUAS.

Atividade 4: Analisar documentos nas deliberações das Conferências Nacionais de Assistência Social a partir do ano de 2006 com ênfase nas demandas negociais dos trabalhadores do SUAS.

Atividade 5: Levantar impasses recorrentes a partir da análise documental realizada anteriormente.

Atividade 6: Classificar taxonomicamente as demandas apresentadas pelos trabalhadores aos empregadores.

Atividade 7: Prospectar os possíveis impactos aos atores do SUAS das demandas apresentadas e classificadas nos itens 4 e 6.

Produto 3 – Documento técnico contendo diagnóstico das situações de precarização das relações de trabalho no SUAS e levantamento das mesas estaduais e municipais de negociação existentes no SUAS. O documento deverá conter: a) perfil dos trabalhadores do SUAS em todo o território nacional a partir de dados nacionalmente disponibilizados e verificação das possíveis fragilidades nas relações de trabalho (vínculos trabalhistas, turnover, disparidade salarial e jornada de trabalho, etc.). Caso as bases de dados não apontem para todos os itens que contribuem para a fragilização das relações de trabalho, o consultor deverá propor outros meios para obtenção futura da informação pela SNAS; b) matriz de recomendações para que a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS emita orientações técnicas, resoluções conjuntas (CIT/CNAS), dentre outros documentos relacionados à superação dos vínculos precários no SUAS; c) relação das mesas estaduais e municipais de negociação existentes no SUAS contendo: i) ente federado; ii) ano de criação; iii) atos de constituição (Decreto, Portaria, resolução, etc.); iv) composição dos membros da mesa; v) periodicidade das reuniões; v) mecanismos formais de acordo entre empregadores e trabalhadores (protocolos, termos de acordo, etc.); vi) identificação se alguma mesa (municipal e/ou estadual) converteu os acordos em ações para fortalecimento das relações de trabalho; vii) principais barreiras que impedem o funcionamento das mesas; viii) proposta de diretrizes para a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS para ação técnica que induza e apoie a construção de novas mesas em Estados e Municípios.

Atividade 1: Extrair, limpar e consolidar as bases de dados históricas e micro dados de ferramentas existentes no SUAS para esse fim.

Atividade 2: Analisar a produção de diagnóstico do perfil dos trabalhadores do SUAS a partir de dados nacionais presentes em bases validadas pelo SUAS.

Atividade 3: Participar das reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Atividade 4: Participar das reuniões com atores representantes de empregadores e trabalhadores do SUAS.

Atividade 5: Elaborar e aplicar questionário (survey) eletrônico paritário direcionado aos gestores e aos trabalhadores para coletar dados atualizados sobre a existência de mesas e percepção sobre o clima de precarização.

Atividade 6: Conduzir grupos focais virtuais separados por grupos: gestores e trabalhadores e mesas estaduais e/ou municipais em funcionamento para aprofundar as possíveis causas da persistência de vínculos precários e barreiras para a implementação das mesas de negociação.

Atividade 7: Identificar a existência ou não de resolutividade após o acordo realizado pelas mesas estaduais e/ou locais.

Produto 4 – Documento técnico contendo guia de implantação de mesas estaduais, distrital e municipais de negociação permanente do SUAS. O documento deverá conter: a) justificativa da importância da criação de mesas frente à NOB-RH/SUAS, levantamentos documentais realizados nos produtos anteriores e à Política Nacional de Educação Permanente (PNEP/SUAS); b) análise técnica das diferenças, vantagens e possíveis riscos de criação da mesa conforme o tipo de normativo a ser adotado (Lei, Resolução Conjunta, Decreto, etc.); c) membros componentes (empregadores e trabalhadores): identificação dos representantes; critérios de representação paritária; riscos inerentes à prática da dupla representação; d) competências e atribuições da mesa; e) estruturação do fluxo de negociação: recebimento das reivindicações dos trabalhadores, triagem de admissibilidade, rodadas de negociação; f) câmaras temáticas como ferramentas de mediação interna; g) formalização e publicização das pactuações pelas mesas (encaminhamento para validação aos conselhos e CIB's; h) anexar ao guia os seguintes documentos: i) minuta-padrão de Normativo de criação da mesa local; ii) minuta-padrão de Regimento Interno (regras de quórum, periodicidade, representação); iii) modelo de Protocolo de Negociação; i) indicadores de acompanhamento das pactuações consensuadas.

Atividade 1: Compilar e analisar os regimentos e normativos das mesas locais bem-sucedidas para extrair as melhores contribuições normativas e operacionais.

Atividade 2: Desenvolver as minutas jurídicas padronizadas (leis, decretos e regimentos), adaptando o texto para que possa ser facilmente customizado por procuradorias municipais e estaduais de diferentes tamanhos.

Atividade 3: Elaborar os fluxogramas visuais dos processos negociais, transformando ritos burocráticos em esquemas gráficos de fácil compreensão para gestores e trabalhadores.

Atividade 4: Redigir o conteúdo técnico do Guia utilizando uma linguagem acessível, didática, com caixas de "Dicas Práticas", "Atenção" e estudos de caso rápidos.

Atividade 5: Participar das reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Atividade 6: Participar das reuniões com atores representantes de empregadores e trabalhadores do SUAS

4 - CRONOGRAMA DE ENTREGAS

Produto	Data para Entrega
Produto 1: Documento técnico, contendo elaboração de plano de trabalho do consultor e metodologia de mapeamento de processos de negociação entre empregadores e trabalhadores no SUAS. O documento deverá conter: plano de trabalho do consultor a partir de modelo a ser disponibilizado pela SNAS ao consultor; e metodologia para construção do mapa de processos negociais existentes entre empregadores e trabalhadores do SUAS. O mapa deverá conter a) identificação e identidade dos atores: i) empregadores (identificação dos órgãos gestores nas três esferas de governo, além das instâncias de representação e articulação institucional); ii) trabalhadores (mapeamento das entidades sindicais de grau	47 dias contados a partir da data de assinatura do contrato

Produto	Data para Entrega
superior - federações e confederações -, sindicatos de base por categoria profissional - Assistentes Sociais, Psicólogos, etc.; sindicatos gerais de servidores públicos; b) tipologia e objeto das demandas apresentadas pelos trabalhadores do SUAS desde a publicação da NOB-RH 2006: i) demandas econômico-financeiras vinculadas a reajustes salariais, criação de gratificações, criação de carreiras, proposição de pisos salariais, dimensionamento de equipes de referência, etc.; ii) demandas para fortalecimento das capacidades institucionais: criação e/ou revisão de Planos de Cargos, carreiras e Salários, avaliação de desempenho, vinculação de progressões a percursos formativos previstos na PNEP; iii) demandas relacionadas ao ambiente de trabalho: saúde e segurança do trabalhador, assédio moral, infraestrutura física.	
Produto 2: Documento técnico contendo o mapa de processos de negociação entre empregadores e trabalhadores no SUAS. O documento deverá conter: a) identificação e identidade dos atores: i) empregadores (identificação dos órgãos gestores nas três esferas de governo, além das instâncias de representação e articulação institucional); ii) trabalhadores (mapeamento das entidades sindicais de grau superior - federações e confederações - sindicatos de base por categoria profissional - Assistentes Sociais, Psicólogos, etc.; sindicatos gerais de servidores públicos; b) tipologia e objeto das demandas apresentadas pelos trabalhadores do SUAS desde a publicação da NOB-RH 2006: i) demandas econômico-financeiras vinculadas a reajustes salariais, criação de gratificações, criação de carreiras, proposição de pisos salariais, dimensionamento de equipes de referência, etc.; ii) demandas para fortalecimento das capacidades institucionais: criação e/ou revisão de Planos de Cargos, carreiras e salários, avaliação de desempenho, vinculação de progressões a percursos formativos previstos na PNEP; iii) demandas relacionadas ao ambiente de trabalho; saúde e segurança do trabalhador, assédio moral, infraestrutura física; c) análise prospectiva dos possíveis impactos para a aplicação das demandas levantadas no item “b”.	127 dias contados a partir da data de assinatura do contrato
Produto 3: Documento técnico contendo diagnóstico das situações de precarização das relações de trabalho no SUAS e levantamento das mesas estaduais e municipais de negociação existentes no SUAS. O documento deverá conter: a) perfil dos trabalhadores do SUAS em todo o território nacional a partir de dados nacionalmente disponibilizados e verificação das possíveis fragilidades nas relações de trabalho (vínculos trabalhistas, turnover, disparidade salarial e jornada de trabalho, etc.). Caso as bases de dados não apontem para todos os itens que contribuem para a fragilização das relações de trabalho, o consultor deverá propor outros meios para obtenção futura da informação pela SNAS; b) matriz de recomendações para que a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS emita orientações técnicas, resoluções conjuntas (CIT/CNAS), dentre outros documentos relacionados à superação dos vínculos precários no SUAS; c) relação das mesas estaduais e municipais de negociação existentes no SUAS contendo: i) ente federado; ii) ano de criação; iii) atos de constituição (Decreto, Portaria, resolução, etc.); iv) composição dos membros da mesa; v) periodicidade das reuniões; vi) mecanismos formais de acordo entre empregadores e trabalhadores (protocolos, termos de acordo, etc); vii) identificação se alguma mesa (municipal e/ou estadual) converteu os acordos em ações para fortalecimento das relações de trabalho; viii) principais barreiras que impedem o funcionamento das mesas; ix) proposta de diretrizes para a Mesa	221 dias contados a partir da data de assinatura do contrato

Produto	Data para Entrega
Nacional de Negociação Permanente do SUAS para ação técnica que induza e apoie a construção de novas mesas em Estados e Municípios.	
Produto 4: Documento técnico contendo guia de implantação de mesas estaduais, distrital e municipais de negociação permanente do SUAS. O documento deverá conter: a) justificativa da importância da criação de mesas frente à NOB-RH/SUAS, levantamentos documentais realizados nos produtos anteriores e à Política Nacional de Educação Permanente (PNEP/SUAS); b) análise técnica das diferenças, vantagens e possíveis riscos de criação da mesa conforme o tipo de normativo a ser adotado (Lei, Resolução Conjunta, Decreto, etc.); c) membros componentes (empregadores e trabalhadores): identificação dos representantes; critérios de representação paritária; riscos inerentes à prática da dupla representação; d) competências e atribuições da mesa; e) estruturação do fluxo de negociação: recebimento das reivindicações dos trabalhadores, triagem de admissibilidade, rodadas de negociação; f) câmaras temáticas como ferramentas de mediação interna; g) formalização e publicização das pactuações pelas mesas (encaminhamento para validação aos conselhos e CIB's; h) anexar ao guia os seguintes documentos: i) minuta-padrão de Normativo de criação da mesa local; ii) minuta-padrão de Regimento Interno (regras de quórum, periodicidade, representação); iii) modelo de Protocolo de Negociação; i) indicadores de acompanhamento das pactuações consensuadas.	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 Referência não estão incluídos 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:

6.2 Formação Acadêmica

a.1. Nível superior completo na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrada pelo MEC;

a.2. Pós-graduação stricto sensu (Mestrado) na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas.

6.3 Experiência profissional comprovada (anos/período);

b.1. Pelo menos 02 anos de experiência em processos negociais, relações de trabalho, negociação coletiva ou participação em instâncias de pactuação do setor público tais como Conselhos de Assistência Social, CIB, CIT ou Mesas de Negociação.

b.2. Pelo menos 01 ano de experiência técnica, de gestão, pesquisa ou assessoria em políticas sociais.

6.2 Desejáveis:

Qualificação desejável

a. Pós-graduação lato sensu na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, com temática relacionada às políticas sociais.

Experiência profissional desejável:

b. Produção de estudos técnicos relacionados a políticas sociais, preferencialmente assistência social

c. Assessoria sindical a sindicato(s), Central sindical e/ou Federação Sindical

Nota de Corte: 70 pontos

7 – TABELA COM CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Critérios de Avaliação Técnica – Pessoa Física

Qualificação e Experiência do Candidato				
1	Qualificação do candidato	É <u>obrigatório</u> que possua Nível superior completo na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrada pelo MEC;	[100%] 17,50 pontos: Graduação em Serviço Social [90%] 15,75 pontos: Graduação em Direito. [70%] 12,25 pontos: Outras graduações nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, que não estejam atribuídas acima	17,50
2		É <u>obrigatório</u> que possua Pós-graduação stricto sensu (Mestrado) na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas.	[100%] 17,50 pontos: Mestrado em Políticas Sociais [90%] 15,75 pontos: Mestrado em Políticas Públicas [70%] 12,25 pontos: Mestrado em outras áreas do conhecimento, especialmente em temáticas na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, que não estejam atribuídas acima	17,50
3		É <u>desejável</u> que possua Pós-graduação lato sensu na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, com temática relacionada às políticas sociais	[100%] 10,00 pontos: Pós-graduação lato sensu em gestão da política de assistência social ou Direito Sindical [90%] 9,00 pontos: Pós-graduação lato sensu em gestão de Políticas Sociais, ou Direito Administrativo [70%] 7,00 pontos: Pós-graduação lato sensu na área de Ciências sociais aplicadas ou Ciências Humanas não pontuadas acima	10,00
4	Experiência profissional	É <u>obrigatório</u> que possua Pelo menos 02 anos de experiência em processos negociais, relações de trabalho, negociação coletiva ou participação em instâncias de pactuação do setor público tais como Conselhos de Assistência Social, CIB, CIT ou Mesas de Negociação.	[100%] 17,5 pontos: Experiência de mais de 03 anos em processos negociais entre empregadores e trabalhadores no setor público ou de gestão na Política de Assistência Social no governo federal ou governo distrital, ou governos estaduais ou prefeituras. [90%] 15,75 pontos: Pelo menos 03 anos de experiência em processos negociais, relações	17,50

			de trabalho, negociação coletiva ou participação em instâncias de pactuação do setor público tais como Conselhos de Assistência Social, CIB, CIT ou Mesas de Negociação. [70%] 12,25 pontos: Pelo menos 02 anos de experiência em processos negociais, relações de trabalho, negociação coletiva ou participação em instâncias de pactuação do setor público tais como Conselhos de Assistência Social, CIB, CIT ou Mesas de Negociação.	
5		É <u>obrigatório</u> que possua Pelo menos 01 ano de experiência técnica, de gestão, pesquisa ou assessoria em políticas sociais.	[100%] 17,5 pontos: Experiência de mais de 02 anos em área técnica, de gestão, pesquisa ou assessoria em políticas sociais. [90%] 15,75 pontos: Pelo menos 02 anos de experiência técnica, de gestão, pesquisa ou assessoria em políticas sociais. [70%] 12,25 pontos: Pelo menos 01 ano de experiência técnica, de gestão, pesquisa ou assessoria em políticas sociais.	17,50
		É <u>desejável</u> que possua Produção de estudos técnicos relacionados a políticas sociais, preferencialmente assistência social.	[100%] 10,00 pontos: Produção comprovada de: notas técnicas, cartilhas, diagnósticos, pesquisas, materiais didáticos no período de 5 anos ou mais (tema políticas sociais, preferencialmente assistência social). [90%] 9,00 pontos: Produção comprovada de: notas técnicas, cartilhas, diagnósticos, pesquisas, materiais didáticos no período de 4 anos (tema políticas sociais, preferencialmente assistência social). [70%] 7,00 pontos: Produção comprovada de: notas técnicas, cartilhas, diagnósticos, pesquisas, materiais didáticos no período de 3 anos (tema políticas sociais, preferencialmente assistência social)	10,00
7		É <u>desejável</u> que o candidato possua Assessoria sindical a sindicato(s), Central sindical e/ou Federação Sindical	[100%] 10,00 pontos: Experiência de mais de 03 anos Assessoria sindical a sindicato(s), Central sindical e/ou Federação Sindical. [90%] 9,00 pontos: Experiência de mais de 02 anos Assessoria sindical a sindicato(s), Central sindical e/ou Federação Sindical [70%] 7,00 pontos: Experiência mínima de 01 ano Assessoria sindical a sindicato(s), Central sindical e/ou Federação Sindical	10,00
TOTAL DE PONTOS				100

8 - LOCAL DE TRABALHO: *Local de residência do (a) consultor (a).*



unesco

CONTRATA CONSULTOR NA MODALIDADE CONTRATO INDIVIDUAL

PROJETO 914/BRZ/3051 EDITAL Nº 19/2026

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 09/08/2026 até o dia 16/08/2026.

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.