

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 igualdade étnico-racial no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). O(a) profissional será responsável por planejar e conduzir a metodologia de formulação da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS (PERSUAS), por meio do planejamento e 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 1- Ações junto à Burocracia e aos Equipamentos do SUAS; Eixo 2- Ações junto ao Usuário e ao Território; e Eixo 3- Monitoramento, Avaliação e Mobilização Externa.

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 igualdade 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.

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 (PERSUAS). 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 (SEPPIR) 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 a essas demandas, considerando que as legislações e ferramentas do sistema carecem de indicadores, metodologias e fundamentação teórica para abordar como o SUAS perpetua o racismo e como pode combatê-lo.

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 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 - APOIO À CONSOLIDAÇÃO DAS POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL PARA A 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 - Plano de trabalho para organização e execução da consultoria.

Atividade 1: Delinear o objetivo, os métodos e técnicas para construção das análises qualitativas e quantitativas sobre a população priorizada no SINAPIR e atendida no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), com recorte étnico-racial;

Atividade 2: Realizar levantamento bibliográfico sobre como o racismo se estrutura na Assistência Social;

Atividade 3: Identificar e organizar fontes de dados quantitativos sobre o público atendido pelo SUAS e pelo SINAPIR, com recorte étnico-racial.

Atividade 4: Participação em encontros, eventos, oficinas, conselhos e comitês que possibilitem a sistematização de informações relativas ao tema;

Atividade 5: Participação eventual em reuniões com instâncias da SNAS (CIT, CIB, CNAS), do Conselho Nacional de Política para Igualdade Racial (CNPIR) e do Conselho Nacional de Políticas para Povos e Comunidades Tradicionais (CNPCT);

Atividade 6: Organizar cronograma, incluindo a participação em reuniões periódicas com a equipe técnica de referência para o acompanhamento das atividades.

Produto 2 – Documento técnico com análise histórica sobre a estruturação do racismo na Assistência Social, delineando os mecanismos de sua reprodução na configuração do SUAS.

Atividade 1: Pesquisa em arquivos disponíveis em bases de dados e registros diversos, tais como: audiovisuais, acadêmicos, museológicos, entrevistas, legislações, recortes de jornais, seminários, entre outras publicações.

Atividade 2: Análise do percurso histórico das práticas de assistência social no Brasil, considerando suas principais mudanças e reformas ao longo dos anos, e o impacto dessas transformações na estruturação do SUAS, com foco no recorte étnico-racial.

Atividade 3: Avaliar a incorporação da agenda étnico-racial na Política Nacional de Assistência Social (2004) e sua repercussão nos serviços, programas, projetos e benefícios, por meio de análise histórica dos bancos de dados do SUAS e de outros sistemas.

Atividade 4: Levantar os marcos legais, programas e planos do SUAS que contemplem o recorte étnico-racial, identificando lacunas normativas.

Produto 3 – Documento técnico caracterizando as dinâmicas do agravamento e manutenção das desigualdades socioeconômicas e os seus impactos no acesso e bem-estar das/os usuárias/os negras/os, quilombolas, ciganas/os, indígenas e de comunidades tradicionais de matriz africana e terreiros, considerando os conceitos de “racismo estrutural” e “burocracia de nível de rua”.

Atividade 1: Levantamento bibliográfico referente aos conceitos de “racismo estrutural” e “burocracia de nível de rua”.

Atividade 2: Sistematizar dados do SUAS e do CadÚnico desagregados por cor/raça/etnia, observando possíveis vieses que impactam o acesso e atendimento das/os usuárias/os.

Atividade 3: Levantar estudo de casos sobre relações de trabalho e gestão no SUAS, analisando interações entre profissionais e usuárias/os, com foco no combate e reprodução de desigualdades raciais.

Atividade 4: Levantar experiências Interfederativas e locais de promoção da equidade étnico-racial, abrangendo: políticas, normativas de categorias profissionais, órgãos de controle e orientações dos conselhos municipais, estaduais e federal com relação a questão étnico-racial.

Atividade 5: identificar possibilidades de integração entre o SINAPIR e o SUAS, identificando sobreposições, lacunas e potenciais sinergias entre as duas políticas, de modo a subsidiar propostas futuras de articulação intersetorial.

Produto 4 – Documento técnico contendo a versão preliminar da Política de Equidade Étnico-Racial no SUAS, estruturada a partir do sumário previamente definido em conjunto com a CGPACD e com base nas contribuições provenientes das oficinas participativas. O documento deverá contemplar a fundamentação, análise situacional, justificativas, objetivos e diretrizes gerais, bem como o tratamento das seguranças socioassistenciais sob a perspectiva étnico-racial. Esta versão constituirá a base conceitual e orientadora da Política étnico-racial no SUAS, antecedendo a etapa de formulação dos eixos e ações estratégicas, a serem desenvolvidos em produtos posteriores por consultoria específica.

Atividade 1: Fundamentar marcos legais e institucionais.

Atividade 2: Redigir a análise situacional, com base no Produto 2 desse TR.

Atividade 3: Elaborar a justificativa da política, demonstrando a relevância e urgência de sua implementação.

Atividade 4: Definir o objetivo geral da política étnico-racial no SUAS.

Atividade 5: Definir os objetivos específicos da política.

Atividade 6: Desenvolver os objetivos da assistência social sob a perspectiva étnico-racial, incluindo a dimensão da Vigilância Socioassistencial, Proteção Social e Defesa e Garantia de Direitos.

Atividade 7: Formular as diretrizes da Política étnico-racial no SUAS.

Atividade 8: Redigir a seção das seguranças socioassistenciais (acolhida, renda, convívio familiar e comunitário, apoio e auxílio, autonomia), relacionando-as ao enfrentamento das desigualdades raciais.

4 - CRONOGRAMA DE ENTREGAS

Produto	Data para Entrega
Produto 1	55 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
Produto 2	115 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 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 três 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 em Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas ou áreas afins em instituição reconhecida 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 uso dos avaliadores	Percentual por grau	Nota por grau	Outras graduações nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas que não estejam
--	----------	--------------------------	-------------------------------	--------------------------------	---------------------	---------------	---

							atribuídas abaixo.
CRITÉRIOS OBRIGATÓRI OS - 70 pontos	1	É OBRIGATÓRIO QUE O CANDIDATO POSSUA NÍVEL SUPERIOR EM CIÊNCIAS HUMANAS, CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS OU ÁREAS AFINS EM INSTITUIÇÃO RECONHECIDA PELO MEC.	23,333	Satisfatóri o	70%	16,33 3	Outras graduações nas áreas de Ciência Socials Aplicadas ou Ciências Humanas, que não esteja pontuada como “muito bom” ou “excelente”
				Muito bom	90%	21,00 0	Graduação em Administraçã o Pública, Ciência Política, Comunicaçã o, Direitos Humanos, Direito, História ou Pedagogia.
				Excelente	100%	23,33 3	Graduação em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia.
	2	É OBRIGATÓRIO QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS- GRADUAÇÃO STRICTO-	23,333	Satisfatóri o	70%	16,33 3	Outros mestrados nas áreas de Ciências Socials Aplicadas ou Ciências

		SENSU (MESTRADO) NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS, CIÊNCIAS HUMANAS E ÁREAS AFINS, EM INSTUIÇÕES DEVIDAMENTE REGISTRADAS PELO MEC.					Humanas que não estejam atribuídas abaixo.
				Muito bom	90%	21,000	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.
				Excelente	100%	23,333	Mestrado em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais.
	3	É OBRIGATÓRIO QUE O CANDIDATO POSSUA, NO MÍNIMO, 3 (TRÊS) ANOS DE	23,333	Satisfatório	70%	16,333	Experiência profissional na área de relações étnico-raciais e/ou com povos e comunidade

		EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA DE RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS, COM POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS E/OU EM DOCÊNCIA.					s tradicionais, e/ou em docência (de 3 a 5 anos)
				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 à 9 anos)
				Excelente	100%	23,333	Experiência profissional na área de relações étnico-raciais e/ou com povos e comunidades tradicionais, e/ou em docência (mais de 9 anos)
CRITÉRIOS DESEJÁVEIS - 30 pontos	4	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS OU CIÊNCIAS	5,000	Satisfatório	70%	3,500	Pós-Graduação Latu Sensu em Ciência Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, que não estejam atribuídas abaixo.

		HUMANAS DEVIDAMENTE REGISTRADA PELO MEC.		Muito bom	90%	4,500	Pós-Graduação Latu Sensu em Administração, Ciência Política, Direito, Gestão de Políticas Públicas, Pedagogia.
				Excelente	100%	5,000	Pós-Graduação Latu Sensu em Administração, Ciência Política, Gestão de Políticas Públicas, Psicologia, com ênfase na temática étnico-racial e/ou comunidades tradicionais.
	5	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU (DOUTORADO) NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS	5,000	Satisfatório	70%	3,500	Outros doutorados nas áreas de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas que não estejam atribuídas abaixo.

		APLICADAS OU CIÊNCIAS HUMANAS DEVIDAMENTE REGISTRADA PELO MEC.		Muito bom	90%	4,500	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%	5,000	Doutorado em Antropologia, Gestão Pública, Psicologia, Serviço Social ou Sociologia com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais.
	6	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PUBLICAÇÕES DE ARTIGOS EM PERIÓDICOS E/OU CAPÍTULOS DE LIVROS	5,000	Satisfatório	70%	3,500	1 a 5 publicações, incluindo artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos em anais de eventos.

		PUBLICADOS E/OU TRABALHOS PUBLICADOS EM ANAIS DE EVENTOS.		Muito bom	90%	4,500	5 a 14 publicações, incluindo artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos em anais de eventos.
				Excelente	100%	5,000	15 ou mais publicações, incluindo artigos em periódicos, capítulos de livros e trabalhos em anais de eventos.
7		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).	5,000	Satisfatório	70%	3,500	1 a 9 apresentações de trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/o povos e comunidades tradicionais em eventos.
				Muito bom	90%	4,500	10 a 29 apresentações de trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/o povos e comunidades tradicionais em eventos.
				Excelente	100%	5,000	30 ou mais apresentações de

							trabalhos com ênfase na temática étnico-racial e/ou povos e comunidades tradicionais em eventos.
	8	É DESEJÁVEL QUE O CANDIDATO POSSUA PÓS-DOUTORADO NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS OU CIÊNCIAS HUMANAS DEVIDAMENE REGISTRADA PELO MEC.	5,000	Satisfatório	70%	3,500	Pós-Doutorado em Ciência Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, que não estejam atribuídas abaixo.
				Muito bom	90%	4,500	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%	5,000	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.

Etapla 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.

Etapla 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 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 nº 5.151/04, 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.

**Contrata
Consultor na
modalidade
Contrato Individual**

PROJETO 914/BRZ/3051 EDITAL Nº 29/2025

Publicação de 1 perfil para contratação de profissional na área de Ciências Humanas, 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 28/12/2025 até o dia 04/01/2026.

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.