

## **1 – FINALIDADE DE CONTRATAÇÃO**

### **a. Contexto da consultoria**

A discussão sobre o assédio moral no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) começou em 2023, com o lançamento da campanha de combate ao assédio moral pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social (MDS), em parceria com o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). Até o momento, a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) não produziu orientações técnicas para ajudar os trabalhadores do SUAS a identificar, mapear, prevenir e formalmente encaminhar casos de assédio moral, tanto na rede pública quanto na rede não estatal do SUAS. A falta de materiais específicos para o enfrentamento dessa questão torna urgente desenvolver estudos e guias na temática do Assédio Moral no SUAS para abordar o assédio moral de forma sistemática e técnica.

### **b. Motivos e relevância**

A estruturação eficiente do trabalho, aliada à qualificação e valorização dos trabalhadores, exerce um impacto decisivo na qualidade das ações oferecidas à população. No contexto do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a capacidade de proporcionar serviços sociais de qualidade está diretamente relacionada ao preparo e bem-estar dos profissionais envolvidos. Nesse sentido, a educação permanente dos trabalhadores do SUAS é crucial, pois promove o aprimoramento contínuo das atividades e dos processos de trabalho, garantindo a efetivação das seguranças sociais, como acolhimento, renda, convivência familiar e comunitária, desenvolvimento de autonomia e suporte adequado. Conforme preconizado pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (2006) as ações de gestão do trabalho são imprescindíveis para a qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial. Conforme preconizado pela Lei 12.435 de 06 de julho de 2011, em seu artigo 6º., um dos objetivos do SUAS é implementar a gestão do trabalho e educação permanente da assistência social. Ressalta-se que a qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados à população depende da estruturação do trabalho, qualificação e valorização de todos os trabalhadores do SUAS.

O assédio moral se configura como um conjunto de comportamentos abusivos, repetitivos e prolongados, praticados por superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, cujo objetivo é constranger, humilhar e/ou prejudicar a vítima. Percebe-se nas práticas de assédio moral o abuso de poder praticado pelo assediador, a prática do isolamento social da vítima com sua exclusão das atividades típicas do grupo de trabalho, sobrecarga de trabalho; usar violência física, verbal ou sexual. Existem várias consequências para as vítimas de assédio moral. As principais podem ser assim elencadas: problemas de saúde mental (ansiedade, depressão, estresse pós-traumático); baixa autoestima e autoconfiança; absenteísmo e queda da produtividade

A prática do assédio moral no SUAS pode acarretar uma série de problemas do ponto de vista organizacional, quais sejam: aumento da rotatividade, evasão, absenteísmo, desídia, perda de produtividade e qualidade do trabalho, deterioração do ambiente organizacional. Tais problemas impactam diretamente no exercício profissional dos trabalhadores prejudicando a qualidade de serviços prestados para a população em geral. Dessa forma, se torna imprescindível desenvolver estudos e guias na temática do Assédio Moral no SUAS.

### **c. Necessidade da consultoria**

A contratação de um(a) consultor(a) especializado(a) se torna imprescindível diante da falta de servidores disponíveis ou com a qualificação necessária no Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social para conduzir a consultoria proposta, conforme estabelecido pelo Decreto nº 5.151/2004, Art 4º, §6. A complexidade

e a especificidade dos produtos a serem desenvolvidos exigem um profissional com comprovada expertise na área do combate ao assédio moral, capaz de abordar o tema de maneira abrangente e técnica.

A contratação se faz necessária para desenvolver estudos e guias na temática do Assédio Moral no SUAS a fim de atender à demanda por material técnico específico sobre assédio moral no SUAS, uma área onde há carência de orientação técnica formal. O(a) consultor(a) deverá: mapear iniciativas do governo federal e sistema de justiça no campo do combate ao assédio moral; desenvolver documentos técnicos para orientar os trabalhadores do SUAS sobre o assédio moral, elaborar proposta de pesquisa para diagnosticar a situação atual dos trabalhadores do SUAS no contexto de assédio moral; propor estratégias de prevenção ao assédio no SUAS bem como fluxo de encaminhamento formal de denúncia no âmbito do 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 -, "Apoio à Consolidação das Políticas de Desenvolvimento Social para a Promoção e Fortalecimento da Cidadania no Brasil", cujo objeto é o aperfeiçoamento dos instrumentos de políticas públicas de proteção social, esta contratação está alinhada com o objetivo do projeto que é de apoiar a consolidação das políticas de desenvolvimento social e fortalecer a cidadania no Brasil por meio do aprimoramento de programas e serviços, bem como de instrumentos de gestão e tecnologias. Especificamente, esta contratação atenderá à atividade 1.6.5, que visa aperfeiçoar ferramentas de acesso e gestão de informações pertinentes a a Política de Assistência Social do SUAS.

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

**Produto 1:** Documento técnico contendo Plano de Trabalho para o desenvolvimento da consultoria, focado: i) métodos e técnicas para a construção de diagnóstico da situação de assédio moral no SUAS; ii) indicação de referencial bibliográfico a ser utilizado na construção do guia de orientação ao combate ao assédio moral no SUAS; iii) métodos e técnicas para a construção de mapeamento das iniciativas do Governo Federal e sistema de justiça relacionadas ao combate ao assédio moral no serviço público; iv) cronograma das atividades da consultoria, v) levantamento das iniciativas do governo federal para combate ao assédio moral no serviço público.

### **Atividades:**

Atividade 1: Participar de reuniões, encontros e eventos relacionados ao trabalho da consultoria para levantamento de informações relacionadas aos trabalhadores/as do SUAS.

Atividade 2: Levantar materiais referentes ao assédio moral no serviço público

Atividade 3: Mapear iniciativas do governo federal e sistema de justiça para combate ao assédio moral no serviço público, descrevendo minimamente: nome da iniciativa, órgão responsável, objetivo, metodologia de implantação.

Atividade 4: Elaborar o plano de trabalho a partir das análises dos materiais e informações levantadas nas atividades anteriores.

**Produto 2** – Documento técnico que contenha um diagnóstico detalhado sobre o assédio moral no âmbito do SUAS. Este diagnóstico deve incluir: a) plano de pesquisa utilizado para a realização do mapeamento e diagnóstico visando traçar o fenômeno do assédio moral no SUAS; b) processo de coleta, organização e análise de dados e informações considerados; c) resultados obtidos, ou seja, os achados relacionados ao assédio moral no SUAS em Estados, Distrito Federal e Municípios.

Atividade 1: Participar de reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Atividade 2: Levantar fontes de dados nacionais relacionados ao assédio moral no serviço público

Atividade 3: Elaborar os instrumentos para a coleta de dados quanti-qualitativos sobre assédio moral no SUAS

Atividade 4: Construir cronograma para a execução do plano de pesquisa.

Atividade 5: Validar plano de pesquisa com a equipe da SNAS

Atividade 6: Coletar dados e informações conforme previsto no Plano de Pesquisa.

Atividade 7: Organizar dados e informações conforme previsto no Plano de Pesquisa.

Atividade 8: Sistematizar em quadros e tabelas os dados sobre o assédio moral no SUAS

Atividade 9: Analisar dados e informações conforme previsto no Plano de Pesquisa.

Atividade 10: Elaborar síntese com os resultados obtidos, ou seja, como o fenômeno do assédio moral se caracteriza no SUAS

Atividade 11: Validar síntese com a equipe da SNAS.

Atividade 12: Construir sumário executivo do resultado da pesquisa.

**Produto 3** - Documento técnico contendo proposta de guia de orientação para combate ao assédio moral no SUAS. O documento deverá conter: i) Definição e caracterização do assédio moral no serviço público; ii) descrição dos fatores que contribuem para a ocorrência de assédio moral no SUAS, tanto na rede pública quanto na rede não estatal do SUAS a partir dos resultados do produto 2; iii) estratégias de prevenção e intervenção (quando possível) em casos de assédio moral no SUAS; iv) fluxo de encaminhamento (passo a passo) formal de casos de assédio, garantindo a proteção dos trabalhadores e a integridade do serviço; v) estratégias para acolhimento aos trabalhadores que sofreram assédio moral

Atividade 1: Participar de reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Atividade 2: Utilizar o levantamento bibliográfico realizado no produto 1 sobre assédio moral no serviço público

Atividade 3: Descrever os dois fatores que contribuem para a ocorrência de assédio moral no SUAS, tanto na rede pública quanto na rede não estatal do SUAS a partir dos resultados do produto 2;

Atividade 4: Elaborar estratégias de prevenção e intervenção (quando possível) em casos de assédio moral no SUAS contendo: nome da estratégia, objetivo, metodologia de implementação, resultados esperados, indicadores de monitoramento.

Atividade 5: Elaborar passo a passo para encaminhamento formal de casos de assédio moral no SUAS, detalhando as atribuições de cada instituição e como o(a) trabalhador(a) poderá acessá-la.

Atividade 6: Descrever minuciosamente estratégias para acolhimento às vítimas de assédio moral no SUAS

Atividade 7: Sistematizar informações para elaboração do guia.

Atividade 8: Propor sumário do guia de orientação

Atividade 9: Elaborar a primeira proposta do guia

Atividade 10: Validar primeira proposta com equipe da SNAS

Atividade 11: Elaborar versão definitiva do guia.

**Produto 4** - Documento técnico contendo: a) proposta de matriz pedagógica para curso de Aperfeiçoamento para os/as trabalhadores/as do SUAS. A matriz será discutida e validada em oficinas, promovidas pela equipe da SNAS, com atores relevantes do SUAS; b) Projeto Político-Pedagógico, tendo por base, especialmente, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013) e demais normativas do SUAS; c) cenários de arranjos

institucionais para a oferta de formação para trabalhadores de nível médio, necessários à sua operacionalização e efetivação com respectivo cronograma de implantação.

Atividade 1: Participar de reuniões técnicas com a equipe da SNAS.

Atividade 2: Elaborar matriz pedagógica para oferta de curso de Aperfeiçoamento na temática de combate ao assédio moral no SUAS, contendo minimamente os seguintes itens: módulo/unidade, ementa, carga horária, objetivos instrucionais, enfoque e atividades pedagógicas.

Atividade 3: Validar matriz pedagógica para oferta com a equipe da SNAS.

Atividade 4: Participar do planejamento da oficina, que será realizada pela equipe da SNAS, com atores relevantes do SUAS, para discussão e validação da matriz pedagógica do curso de aperfeiçoamento.

Atividade 5: Participar do desenvolvimento da oficina, que será realizada pela equipe da SNAS, com atores relevantes do SUAS, para discussão e validação da matriz pedagógica do curso de aperfeiçoamento.

Atividade 6: Propor estrutura de projeto político-pedagógico para oferta de aperfeiçoamento, contendo minimamente os seguintes itens: apresentação; identificação do curso; justificativa; objetivos (geral e específicos); público; perspectiva didático-pedagógica; princípio da educação permanente; desenvolvimento de capacidades e competências socioprofissionais; processos de aprendizagem significativa; matriz pedagógica; objetivos da aprendizagem; conteúdos, enfoques e carga horária; atividades pedagógicas; quadro da matriz pedagógica; recursos pedagógicos; avaliação da aprendizagem; certificação; referências bibliográficas.

Atividade 7: Validar a estrutura do projeto político-pedagógico do curso de aperfeiçoamento com a equipe da SNAS.

#### 4 - CRONOGRAMA DE ENTREGAS

<b>Produto</b>	<b>Data para Entrega</b>
<b>Produto 1</b>	30 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
<b>Produto 2</b>	150 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
<b>Produto 3</b>	210 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
<b>Produto 4</b>	330 Dias contados a partir da data de assinatura do contrato
<b>TOTAL</b>	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, se constituindo responsabilidade do Projeto.

A Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) disponibilizará ao consultor os 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 ou Ciências Humanas com temática diretamente relacionada a saúde mental

### b. Experiência profissional comprovada (anos/período):

- Pelo menos 08 anos de experiência e assessoria ou consultoria, ou em gestão de políticas sociais (Municipal, Distrito Federal, Estadual ou Federal) OU Experiência de 2 anos em projetos de pesquisa no âmbito das políticas sociais.

Os candidatos que não apresentarem os requisitos obrigatórios de qualificação não serão considerados para as demais fases do processo de seleção.

## 6.2 Desejáveis:

### a. Formação acadêmica desejável:

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

### b. Experiência Profissional desejável:

- Participação em bancas de trabalhos de conclusão de curso
- Atuação profissional de no mínimo 4 anos na área de saúde mental
- Participação em projetos de pesquisa enquanto membro ou coordenador na temática do Sistema Único de Assistência Social.

**Nota de corte: 70 pontos**

**Critérios de desempate:**

**Em caso de empate, será considerado vencedor:**

(a) O/a candidato/a que tiver Pós-Graduação *stricto sensu* em Ciências Sociais e Pós-Graduação *lato sensu* em Políticas Sociais; e

**Se ainda permanecer empate, será considerado vencedor:**

(b) O/a candidato/a que tiver Pós-graduação *stricto sensu* em Ciências Sociais cujo tema seja o assédio moral no SUAS

**7 – TABELA COM CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

	Critério	Detalhamento do critério	Pontuação máxima por critério	Graus para uso dos avaliadores	Nota por grau	Definição de graus compartilhada dos avaliadores, com base no TDR
<b>CRITÉRIOS OBRIGATÓRIOS - 70 pontos</b>	<b>1</b>	<b>É OBRIGATÓRIO QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA Nível superior completo na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas devidamente registrada pelo MEC.</b>	23,3	<b>Satisfatório</b>	16,33	Outras graduações nas áreas de Ciência Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas que não estejam atribuídas abaixo
				<b>Muito bom</b>	21,00	Graduação Serviço Social
				<b>Excelente</b>	23,33	Graduação em Psicologia
	<b>2</b>	<b>É OBRIGATÓRIO QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA Pós-graduação stricto sensu (Mestrado) na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas com temática diretamente relacionada a saúde mental</b>	23,3	<b>Satisfatório</b>	16,33	NA
				<b>Muito bom</b>	21,00	Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, com temática relacionada a saúde mental, não pontuada como excelente.
				<b>Excelente</b>	23,33	Mestrado em Serviço Social ou Psicologia, com temática relacionada a saúde mental.
	<b>3</b>	<b>É OBRIGATÓRIO QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA Pelo menos 08 anos de experiência em: assessoria ou consultoria, ou em gestão de políticas sociais (Municipal, Distrito Federal,</b>	23,3	<b>Satisfatório</b>	16,33	Pelo menos experiência de 2 anos em projetos de pesquisa no âmbito das políticas sociais.
				<b>Muito bom</b>	21,00	Pelo menos 08 anos de experiência em: assessoria ou consultoria, ou em gestão de políticas sociais (Municipal, Distrito Federal, Estadual ou Federal)

		Estadual ou Federal) ou experiência de 2 anos em projetos de pesquisa no âmbito das políticas sociais.		Excelente	23,33	Pelo menos 08 anos de experiência em: assessoria ou consultoria, ou em gestão de políticas sociais (Municipal, Distrito Federal, Estadual ou Federal) E experiência de 2 anos em projetos de pesquisa no âmbito das políticas sociais.	
<b>CRITÉRIOS DESEJÁVEIS - 30 pontos</b>	4	É DESEJÁVEL QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA Pós-graduação lato sensu na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, com temática relacionada às políticas sociais	7,5	Satisfatório	5,25	Pós-graduação lato sensu na área de Ciências Sociais Aplicadas ou Ciências Humanas, com temática relacionada às políticas sociais, cujos cursos não estejam pontuados como "muito bom ou excelente"	
				Muito bom	6,75	Pós-graduação lato sensu em Serviço Social ou Psicologia, com temática relacionada às políticas sociais	
				Excelente	7,50	Pós-graduação lato sensu em Gestão de Políticas Públicas, com temática relacionada às políticas sociais	
	5	É DESEJÁVEL QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA Participação em bancas de trabalhos de conclusão de curso	7,5	Satisfatório	5,25	Participação em bancas de trabalho de conclusão de curso na área de Ciências Humanas ou Ciências Sociais aplicadas, não estejam pontuados como "muito bom ou excelente"	
				Muito bom	6,75	Participação em bancas de trabalho de conclusão de curso no Serviço Social	
				Excelente	7,50	Participação em bancas de trabalho de conclusão de curso na Psicologia	
	6	É DESEJÁVEL QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA atuação profissional de no mínimo 4 anos na área de saúde mental	7,5	Satisfatório	5,25	Atuação em entidades socioassistenciais	
				Muito bom	6,75	Atuação no serviço público estadual	
				Excelente	7,50	Atuação no serviço público municipal	
	7	É DESEJÁVEL QUE O (A) CANDIDATO (A) POSSUA experiência em projetos de pesquisa	7,5	Satisfatório	5,25	Experiência em projeto de pesquisa cujo objeto seja o provimento de serviços e benefícios do SUAS.	
	30						

		enquanto membro ou coordenador na temática do Sistema Único de Assistência Social.		Muito bom	6,75	Experiência em projeto de pesquisa no âmbito da gestão do SUAS
				Excelente	7,50	Experiência em projeto de pesquisa cujo objeto seja implementação de ações de fortalecimento das capacidades institucionais de trabalhadores do SUAS

## 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 Gestão do Trabalho e Educação Permanente

### **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 conteúdo 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 N° 15/2024**

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 24/11/2024 até o dia 01/12/2024.**

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.