

TERMO DE REFERÊNCIA COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

Termo de Referência Cooperação Internacional nº 11/2021

1. UNIDADE SOLICITANTE

Diretoria de Educação Executiva/DEX

2. NÚMERO E TÍTULO DO PROJETO

Projeto “Capacidades e políticas públicas para o desenvolvimento sustentável”, desenvolvido em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - Pnud, tem como objetivo geral contribuir para o fortalecimento das capacidades estatais para implementação da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, por meio de atividades de diagnóstico, produção e gestão de dados e capacitação e desenvolvimento de gestores públicos.

3. ANTECEDENTES E CONTEXTO

O projeto “Capacidades e políticas públicas para o desenvolvimento sustentável” tem como objetivo geral contribuir para o fortalecimento das capacidades estatais para implementação da Agenda 2030. Este projeto se insere na produção de **pesquisa e estratégias de formação e treinamento de gestores públicos para a implementação de políticas públicas da Agenda 2030 e fortalecimento das capacidades brasileiras.**

O projeto produzirá diagnósticos a respeito dos mecanismos de governança e capacidades dos Estado brasileiro para implementar as políticas enquadradas na Agenda 2030, promoverá trilhas de aprendizado e processos de capacitação para a implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e produzirá bases de dados com os indicadores da agenda 2030 e estudos comparativos.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS foram um dos mais importantes resultados da Rio+20, a maior Conferência Global sobre Desenvolvimento já promovida pela Organização das Nações Unidas - ONU, realizada no Brasil em 2012. Quatro anos depois, os 17 ODS foram traduzidos em 169 metas e 230 indicadores, que proporcionam uma plataforma para todos os países se organizarem em torno de políticas que os conduzam rumo ao desenvolvimento sustentável, no contexto da Agenda 2030.

O desafio posto ao Brasil é transformar os ODS em políticas públicas, de modo a promover ações de governo que transformem a Agenda 2030 em ações concretas, com resultados mensuráveis e impactos que de fato façam a diferença no desenvolvimento. Constituir estas políticas públicas voltadas ao desenvolvimento sustentável exigirá do país, em geral, e do governo federal, em particular, o desenvolvimento de capacidades estatais que assegurem a ele as condições necessárias para a implementação das ações da Agenda 2030. Ou seja, o desafio posto ao governo brasileiro é constituir os mecanismos corretos de governança que assegurem as condições necessárias para a implementação eficiente, efetiva e eficaz de políticas públicas voltadas ao desenvolvimento sustentável.

Transformar a administração pública em competência, conhecimento, inovação, atitude, resultado e valor: esse é o papel que a Escola Nacional de Administração Pública - Enap assumiu desde a sua criação, em 1986. A Escola nasceu com a promessa de transformar a cultura e o modelo mental dos agentes públicos, formando e desenvolvendo gestores capazes de inovar, alcançar resultados e servir à sociedade. Por mais de 30 anos, a Enap tem desempenhado um papel relevante no processo de inovação da cultura da administração pública e de aceleração da transformação no ensino, na gestão organizacional, e também digital, social ou econômica. Para o alcance de sua missão, a escola oferece formação inicial, de aperfeiçoamento, de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, de pós-graduação, de desenvolvimento profissional e de capacitação permanente de agentes públicos, tanto do governo federal como de outros entes federados e de entidades paraestatais.

Nesse sentido, a Escola idealizou o **Programa Liderando para o Desenvolvimento**. O Liderando para o Desenvolvimento, em todas as suas frentes - prefeitos, secretários estaduais e secretários municipais, encontra-se

em conformidade com as diretrizes da Enap (integridade, sustentabilidade e celeridade na prática institucional e no esforço em prol da retomada do crescimento e da manutenção da ordem social além do aprimoramento de habilidades dos servidores públicos, incluindo os altos dirigentes, com foco no ganho de eficiência da gestão). Desde 2018, a Escola vem buscando ampliar a oferta de cursos e programas para outros públicos - gestores municipais, tendo em vista seu papel na promoção do desenvolvimento. Assim, foram realizadas experiências como o Curso de Especialização em Desenvolvimento Local e ODS, oportunidade em que 99 servidores foram capacitados, e a Especialização em Gestão pública com ênfase em governo local, que formou 105 servidores municipais. Da mesma forma, também foi realizada uma iniciativa piloto de formação para Secretários Municipais de Educação, em 2018.

Considerando os desafios enfrentados no âmbito dos gestores públicos locais, este projeto se torna ainda mais relevante por se constituir uma proposta inovadora no que diz respeito à formação e capacitação estatal de entes subnacionais, que sofrem grandes deficiências técnicas e administrativas, constituindo um entrave importante à execução e entrega dos serviços públicos. Assim, o grande propósito do Programa Liderando para o Desenvolvimento é contribuir, por meio da oferta de uma capacitação de alto nível, inovadora e moderna, aos novos prefeitos e a lideranças estaduais e municipais em áreas estratégicas, para a promoção do desenvolvimento local e a melhoria das políticas e serviços públicos brasileiros. No caso do presente projeto - Liderando para o Desenvolvimento - Novos Prefeitos, o desafio tem se mostrado ainda maior. É a primeira vez que a escola mira a formação em escala de prefeitos e vice-prefeitos e isso tem significado inovação em várias frentes, duas delas sendo: como a Escola chega nesse público, dadas as dificuldades relacionadas ao tamanho do país, ao acesso à internet, dentre outros; e como se constrói um programa aderente às necessidades e à realidade desse público.

Para dar conta do primeiro conjunto de dificuldades, o Programa mobilizou um pool de parceiros no seu entorno, contou com o apoio dedicado da Assessoria de Comunicação da Escola, que construiu uma estratégia especial para sua divulgação, e envolveu colaboradores e equipe cujas habilidades somadas contribuíram para o engajamento do público. No entanto, desde o lançamento, o Programa tem enfrentado dificuldades no alcance do público. A expectativa inicial anunciada e divulgada era de atingir 500 prefeitos e vice-prefeitos com a capacitação. Para o primeiro semestre, foram realizadas cerca de 650 inscrições, após a primeira fase de divulgação. O trabalho detido, contudo, nos mostrou que uma parte considerável desse número não estava no escopo do público-alvo. No primeiro semestre, com a realização de cinco turmas, o Programa conseguiu capacitar 150 prefeitos, vice-prefeitos e assessores. Foi preciso ampliar um pouco o público, especialmente pela dificuldade de conciliação das agendas dos prefeitos. Se por um lado, a oferta virtual parece permitir um encurtamento e "barateamento" das distâncias e a ampliação do acesso a cursos e capacitações, por outro, o difícil contexto imposto pela pandemia prejudica ainda mais a rotina dos prefeitos e prefeitas que poderiam acessá-los. Essas constatações só foram possíveis após a primeira etapa de cinco turmas realizadas no primeiro semestre. Para o segundo semestre, algumas modificações foram feitas, tanto em termos de conteúdo, quanto em termos de carga horária e público a ser atingido, tentando corrigir os rumos e melhorar o seu alcance. Também foram ampliadas as parceiras e os contatos institucionais. Mas a necessidade de entender em profundidade esses processos, dificuldades e desafios se mantêm. Assim como a intenção de propor melhorias, em especial, às formas de articulação e mobilização empreendidas no sentido da busca ativa por esse público. É o que se pretende com a presente contratação: entender, documentar e propor as inovações necessárias para atingirmos o público-alvo do projeto. Espera-se que o estudo contribua para ampliar a capacidade da escola na oferta da capacitação adequada para esse público.

Para o segundo semestre, algumas modificações foram feitas, tanto em termos de conteúdo, quanto em termos de carga horária e público a ser atingido, tentando corrigir os rumos e melhorar o seu alcance. Também foram ampliadas as parceiras e os contatos institucionais. Mas a necessidade de entender em profundidade esses processos, dificuldades e desafios se mantêm. Assim como a intenção de propor melhorias, em especial, às formas de articulação e mobilização empreendidas no sentido da busca ativa por esse público. É o que se pretende com a presente contratação: entender, documentar e propor as inovações necessárias para atingirmos o público-alvo do projeto e conseguirmos, de maneira, indireta ampliar a capacitação dos gestores públicos municipais e promover o desenvolvimento local, tendo como foco os objetivos de desenvolvimento inseridos na Agenda 2030.

Assim, espera-se que esta Consultoria Técnica venha agregar novos conhecimentos para a Enap contribuindo para: (i) desenvolver estratégia de articulação com atores com os quais a Escola historicamente não tem interação; (ii) enriquecer o conhecimento da administração pública, por meio da Enap, sobre como se dão as relações interfederativas; (iii) fortalecer a agenda 2030 no âmbito da capacitação ofertada pela Escola; e (iv) aprimorar a oferta da Escola para o público de prefeitos.

4. ENQUADRAMENTO NO PRODOC

O presente Termo de Referência está enquadrado no seguintes Resultado/Produto:

2: Diagnóstico das capacidades de implementação das políticas focalizadas na Agenda 2030, analisando e comparando os contextos do governo federal, estados e municípios.

2.3. Relatório sobre as capacidades de implementação de políticas públicas dos governos municipais.

5. RESULTADOS E PRODUTOS ESPERADOS

PRODUTO 1: Estudo sobre estratégias de mobilização e engajamento de prefeitos e vice-prefeitos

Atividade 1.1: Criar novos canais para divulgação institucional do programa.

Atividade 1.2: Propor estratégia de promoção institucional do programa entre atuais e novos parceiros, com atenção para aqueles alinhados à agenda 2030.

Atividade 1.3: Participar de reuniões com a coordenação do programa e com parceiros existentes e potenciais.

PRODUTO 2: Relatório dos resultados da implementação da estratégia de mobilização definida no Produto 1

Atividade 2.1: Colocar em prática as estratégias desenhadas na formação de uma turma presencial do Liderando Novos Prefeitos.

Atividade 2.2: Documentar os processos e métodos utilizados, bem como os resultados atingidos.

Resultados esperados:

1. Conjunto de subsídios à instituição com informações qualificadas sobre as melhores práticas em relação à mobilização da alta gestão municipal, com foco na agenda 2030.
2. Implementação das estratégias elaboradas para atração e mobilização da alta gestão municipal.
3. Ampliação da capacidade da instituição em alcançar e formar públicos diferenciados.

6. REQUISITOS DE QUALIFICAÇÃO NECESSÁRIOS PARA CONTRATAÇÃO

7.1. Requisitos Obrigatórios (eliminatórios):

Formação acadêmica e complementar:

- Pós-graduação, lato ou stricto sensu, em qualquer área do conhecimento.

Experiência profissional:

- Experiência profissional mínima de 7 (sete) anos com mobilização e articulação de prefeitos, secretários e municípios.
- Experiência profissional mínima de 7 (sete) anos na gestão e coordenação estratégica de projetos.
- Experiência profissional mínima de 5 (cinco) anos em organização de eventos, reuniões, cursos e encontros e campanhas de divulgação e comunicação.

A comprovação de conhecimentos e experiência profissional deverá ser feita pelo currículo enviado no ato da inscrição. Os certificados e portfólio poderão ser solicitados pela banca avaliadora.

7. DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

7.1 Formação acadêmica e complementar e experiência profissional - Requisitos Obrigatórios

FORMAÇÃO (pontuação máxima 45 pontos)	PONTUAÇÃO
Pós-graduação, lato ou stricto sensu	conferência/eliminatório
Experiência profissional mínima de 7 (sete) anos com mobilização e articulação de prefeitos, secretários e municípios.	15 pontos (acima de 7 anos, 1 ponto por ano)
Experiência profissional mínima de 7 (sete) anos na gestão e coordenação estratégica de projetos.	12 pontos (acima de 7 anos, 1 ponto por ano)

Experiência profissional mínima de 5 (cinco) anos em organização de eventos, reuniões, cursos e encontros e campanhas de divulgação e comunicação	8 pontos (acima de 5 anos, 1 ponto por ano)
---	---

Pontuação máxima Primeira Fase: 45 pontos Os três primeiros colocados irão para a segunda fase, que consistirá de Entrevista pessoal com os seguintes critérios. Caso seja necessário, poderão ser chamados até seis colocados, na ordem, para a segunda fase.

7.2 Entrevista pessoal - Segunda Fase

COMPETÊNCIAS	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
Comunicação	Capacidade interpretativa e argumentativa, atitude de escuta ativa e habilidade de se expressar de forma clara, precisa e objetiva.	Até 10 pontos
Negociação e articulação	Capacidade de criar situações e ambientes favoráveis a acordos que sejam efetivos para a solução de problemas e satisfatórios para as partes envolvidas e de identificar e estabelecer parcerias e alianças com os atores sociais e políticos relevantes colaborando para o alcance dos resultados pretendidos.	Até 10 pontos
Gestão de projetos	Capacidade de identificar métodos e técnicas de planejamento na definição e alinhamento das ações e dos recursos necessários para garantir o cumprimento das metas e objetivos estabelecidos.	Até 10 pontos
Visão sistêmica	Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público, relacionados ao escopo de atuação da posição.	Até 10 pontos
Orientação para resultados	Capacidade de superar o desempenho padrão e apresentar soluções de elevado valor agregado no cumprimento de metas e alcance dos objetivos estratégicos da organização bem como dos objetivos de desenvolvimento da AGENDA 2030.	Até 10 pontos

Pontuação máxima Segunda Fase: 50 pontos

Pontuação Máxima Total: 95 pontos

Observações importantes:

A avaliação dos currículos dos candidatos será feita pela verificação do cumprimento dos requisitos obrigatórios (e, portanto, eliminatórios), e de acordo com experiência profissional e entrevista informadas no neste Termo de Referência.

Serão pontuados, exclusivamente, os currículos válidos, ou seja, aqueles que contiverem os requisitos obrigatórios. A pontuação será o resultado da análise dos critérios de formação acadêmica, experiência profissional informadas e entrevista. O candidato selecionado será aquele de maior pontuação geral, somadas as notas finais dos critérios classificatórios e da entrevista. A pontuação total possível é de 95 (noventa e cinco) pontos.

Quando solicitado, os candidatos deverão comprovar a formação acadêmica ou experiências profissionais descritas em seus currículos. O candidato selecionado será aquele de maior pontuação geral, somadas as notas finais dos critérios classificatórios e da entrevista.

O processo poderá ser cancelado a qualquer momento por decisão da Enap ou do PNUD.

O candidato que obtiver a maior nota, será convocado para uma reunião de negociação para contratação, na qual serão discutidos o Termo de Referência, plano de trabalho, a metodologia, insumos, métodos e condições do contrato etc. Caso o candidato não aceite o valor proposto, ele deverá assinar o termo de recusa e a ata da negociação, que será considerada fracassada.

Previamente à convocação da Reunião, será solicitado ao candidato selecionado a apresentação de cópias autenticadas dos documentos comprobatórios, a serem listados pela Comissão Técnica de Seleção, no o prazo de até 5 dias úteis. Após o fim do prazo, o candidato que não tiver feito a apresentação dos documentos solicitados será desclassificado e o próximo candidato classificado na seleção será convocado para apresentação dos documentos.

Recursos:

O prazo para interposição de recursos será de 2 (dois) dias a partir da publicação do fato que deu origem ao questionamento ou envio do resultado para os endereços eletrônicos escolhidos pelo candidato. A Comissão Técnica disporá de igual prazo para responder às questões suscitadas. Os recursos deverão ser encaminhados por meio do endereço eletrônico: programaliderando@enap.gov.br.

Motivos para desclassificação:

1. Não cumprimento dos itens obrigatórios;
2. Falta de informação das atividades desempenhadas;
3. Vínculo com serviço público ou com contrato de consultoria vigente com organismo internacional;
4. Data do envio fora do prazo estabelecido.

8. NÚMERO DE VAGAS

01 (uma) vaga.

9. CRONOGRAMA DE ENTREGA E VALOR DOS PRODUTOS

Produto	Data de Entrega	Valor (R\$)
Produto 1	Até 35 dias	10.000,00
Produto 2	Até 50 dias	15.000,00

10. VIGÊNCIA DO CONTRATO

Estima-se um prazo de três meses.

11. RESPONSABILIDADE PELA SUPERVISÃO DA CONSULTORIA

As ações, os produtos e resultados serão supervisionados, analisados e avaliados pela Assessora Técnica Isadora Lacava, da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCA/DEX) que será responsável também pela aprovação ou não dos produtos da consultoria. Poderão ser feitos ajustes neste Termo de Referência no que tange ao cronograma de execução e descrição das atividades, desde que de comum acordo entre as partes e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

12. LOCALIDADE DO TRABALHO

A consultoria será feita de maneira remota, podendo haver, caso a situação da pandemia se resolva, encontros presenciais no segundo semestre de 2021. Os produtos deverão ser entregues por e-mail aos endereços programaliderando@enap.gov.br com cópia para isadora.lacava@enap.gov.br

13. VALOR TOTAL DO CONTRATO

R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

14. OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- Os produtos previstos deverão ser encaminhados à Enap para avaliação e, após aprovação, deverão ser entregues em sua forma definitiva para registro e arquivamento, em formato acordado com

a supervisora do projeto. Na via digital de cada produto, esses arquivos deverão estar adequadamente organizados, com nomes padronizados que induzam ao seu conteúdo.

- O(A) consultor(a) deverá solicitar comprovante de recebimento do produto pela área técnica.
- Os Arquivos corrompidos ou com defeitos que impeçam a sua visualização não serão considerados até que sejam repostos pelo consultor. A aprovação do produto ficará condicionada a essa reposição.
- Qualquer serviço realizado, mas não aceito ou não homologado deverá ser refeito, não eximindo o Consultor das penalidades de outras sanções previstas em Contrato. O pagamento dos produtos gerados será realizado somente após o processo de aceite e atesto.
- O(a) consultor(a) contará, quando necessário, com o suporte de infraestrutura disponível para a equipe da Enap (telefone, computador, impressora). Não serão necessárias viagens ou deslocamentos para a execução da consultoria contratada.

15. **DISPOSIÇÕES FINAIS**

RESTRIÇÕES PARA CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS, PROFESSORES FEDERAIS E BOLSISTAS

Segundo o Decreto 5.151/2004, não pode ser contratado servidor ativo, ainda que licenciado, da administração pública federal, do Distrito Federal, dos estados e SEI/ENAP - 0489736 - Termo de Referência Cooperação Internacional 28/07/2021 14:59 https://sei.enap.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_im...eb054f3e4e685c582d0f576394b1fdf5a8724923eb39181f7fd34b565657 Página 4 de 5 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.

De acordo com a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO vigente, é permitida a contratação de servidores públicos que se encontrem em licença sem remuneração para tratar de interesse particular.

Ainda segundo a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, é permitida a contratação de professor de Universidades, inclusive os de dedicação exclusiva, para realização de pesquisas e estudos de excelência, “desde que os projetos de pesquisa e os estudos tenham sido devidamente aprovados pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade ao qual esteja vinculado o professor” e 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”.

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.

16. **CONFLITO DE INTERESSES**

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 contratação de servidor ou empregado público não mencionado nos incisos I a IV do art. 2º da Lei nº 12.813/2013 deverá dar-se nos termos da Portaria Interministerial nº 333/2013 e da Resolução do Conselho Diretor da ENAP nº 3 de 27 de fevereiro de 2018. Ainda, nos termos da Lei nº 12.813/13, o candidato deve declarar a informação sobre parentesco com servidor ou ex-servidor da ENAP. Caso haja parentesco, previamente à contratação, deverá haver consulta à Comissão de Ética sobre possível risco de conflito de interesse.

17. COMISSÃO DE SELEÇÃO

A Comissão de Seleção será instituída por Portaria, publicada no Boletim de Serviços na Enap, e será responsável pela seleção dos candidatos. A Comissão de Seleção não supervisiona e nem avalia produtos.

18. FORMA DE PAGAMENTO

Os serviços serão remunerados em moeda nacional corrente, de acordo com a entrega dos produtos e com os valores e prazos estipulados no item “Prazo de Execução do Trabalho e Valor dos Produtos”. Produtos esperados e Cronograma de Entrega”, uma vez aprovados pelo responsável técnico.

19. DATA DE INÍCIO

Imediata, após assinatura do contrato.

20. ESCLARECIMENTOS

As dúvidas sobre o projeto poderão ser dirimidas por demanda, e deverão ser solicitados por meio do e-mail programaliderando@enap.gov.br. As contratações serão realizadas conforme disposto no Decreto nº 5.151/2004.

21. ENCAMINHAMENTOS

Tendo elaborado o presente Termo de Referência, conforme as necessidades da CGCA/DEX, encaminho para apreciação

JOÃO VITOR FARIA DOMINGUES

Coordenador-Geral de Capacitação de Altos Executivos

RODRIGO TORRES

Diretor de Educação Executiva



Documento assinado eletronicamente por **João Vitor Faria Domingues, Coordenador(a)-Geral de Capacitação de Altos Executivos**, em 09/08/2021, às 17:12, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de agosto de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Torres de Araújo Lima, Diretor(a) de Educação Executiva**, em 10/08/2021, às 10:03, conforme horário oficial de Brasília e Resolução nº 9, de 04 de



agosto de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.enap.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **0502466** e o código CRC **2CFEC37D**.
