

## **TERMO DE REFERÊNCIA COOPERAÇÃO INTERNACIONAL**

Termo de Referência Cooperação Internacional nº 6/2022

### **1. UNIDADE SOLICITANTE**

Diretoria de Educação Executiva

### **2. NÚMERO E TÍTULO DO PROJETO**

**Prodoc PNUD BRA/20/017** – Fortalecimento de Capacidades no Serviço Público Brasileiro junto aos entes federativos.

### **3. VINCULAÇÃO COM O PROJETO**

Resultado 2. Estratégias de engajamento dos gestores e lideranças subnacionais aos processos de inovação para a melhoria do serviço público formuladas e implementadas;

Atividade 2.1 Formular estratégias de engajamento de gestores e lideranças públicas nos processos formativos e de desenvolvimento de competências de inovação no setor público.

### **4. OBJETO DA CONTRATAÇÃO**

**Consultoria especializada para construção de estratégias de mobilização e engajamento para novas turmas do Programa Liderando para o Desenvolvimento.**

### **5. JUSTIFICATIVA**

A Escola Nacional de Administração Pública - Enap foi criada em 1986 tendo como principal objetivo transformar a administração pública em competência, conhecimento, inovação, atitude, resultado e valor, por meio da transformação da cultura e do modelo mental dos agentes públicos. Ao longo dessas três décadas, a Enap vem cumprindo o seu mandato institucional, desempenhando um papel relevante no processo de inovação da cultura da administração pública e de aceleração da transformação no ensino e na gestão organizacional. Seu portfólio de ações formativas (que incluem cursos de formação inicial, aperfeiçoamento, educação profissional e tecnológica, pós-graduação, desenvolvimento profissional e capacitação permanente de agentes públicos) alcança agentes do governo federal e de outros entes federados e de entidades paraestatais.

No caso dos entes subnacionais, a experiência mais relevante dos últimos anos é o **Programa Liderando para o Desenvolvimento**, criado em 2019, cuja finalidade é promover o desenvolvimento regional e a melhoria da gestão pública. Até 2021, o programa foi executado a partir de três projetos: a) Liderando Mudanças - Estados; b) Liderando Mudanças - Educação e c) Novos Prefeitos. O Liderando representou uma grande inovação para a Escola, tanto em termos de público quanto ao formato e metodologias, e os resultados, após dois anos de programa, foram muito positivos: 18 cursos ofertados, mais de 900 líderes municipais e estaduais certificados, oriundos de 330 municípios e de todos os estados brasileiros. O programa superou as metas e recebeu *feedbacks* extremamente favoráveis, tanto dos alunos quanto dos parceiros, tendo sido reconhecido internacionalmente como uma prática exitosa. Este percurso também trouxe aprendizados e, dentre as lições aprendidas, uma das

mais relevantes é o reconhecimento quanto à dificuldade de alcançarmos os públicos almejados, o que se torna ainda mais desafiador em anos de eleições majoritárias. Nos meses pré-eleitorais, constata-se uma certa desaceleração (ou mesmo paralisia) administrativa no campo da formulação e execução de políticas públicas provenientes, dentre outras, das restrições legais para todos os agentes públicos (inclusive no nível federal). Neste contexto, engajar lideranças locais em processos formativos exigiu da equipe responsável pelo programa um novo ajuste da estratégia.

Neste sentido, para 2022, o programa Liderando para o Desenvolvimento optou por concentrar esforços em três ofertas, todas voltadas para os entes municipais: i) abertura de novas turmas para Prefeitos e Vice-prefeitos; ii) nova oferta voltada para Secretários Municipais de qualquer área, abordando temas ligados à liderança e aperfeiçoamento da gestão; e iii) nova oferta para servidores em cargos de lideranças (Liderança Premium). Cada projeto contempla um escopo customizado de acordo com os respectivos públicos, mas mantém como eixos centrais a melhoria da governança e a qualificação da alta administração.

Para manter os indicadores de excelência que caracterizam o programa, propõe-se a contratação, por meio do presente Termo de Referência, de um(a) profissional com experiência na elaboração e implementação de estratégias de mobilização e engajamento em duas ofertas do Liderando para o Desenvolvimento em 2022: de prefeitos e vice-prefeitos, e a nova oferta para secretários municipais.

A expectativa é de que esta Consultoria Técnica aporte novos conhecimentos para a Enap no que tange à: (i) transferência de tecnologia para maior alcance do público-alvo dos projetos; (ii) aperfeiçoamento dos processos de monitoramento e tutoria de programas de capacitação; e (iii) melhoria da sustentabilidade de ações formativas ofertadas pela Escola.

## 6. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

### PRODUTO 1:

1. Documento técnico contendo proposta de plano de ação para mobilização e engajamento do público-alvo das turmas Prefeitos/ Vice-prefeitos e de Secretários Municipais, no âmbito do programa Liderando para o Desenvolvimento.

- **Atividade 1.1:** reunião inicial (presencial ou remota) de alinhamento com a equipe do programa;
- **Atividade 1.2:** caracterização do perfil esperado dos participantes (personas) e indicação dos atores institucionais estratégicos para cada oferta;
- **Atividade 1.3:** definição de estratégias para promover e mobilizar as inscrições, incluindo propostas de *nudges* e inovações na comunicação social considerando o perfil do público-alvo;
- **Atividade 1.4:** proposta de plano de monitoramento e acompanhamento das turmas do programa, indicando as principais métricas relacionadas ao engajamento e acompanhamento dos cursistas.

### PRODUTO 2:

2. Documento técnico contendo primeiro relatório parcial de análise da efetividade da mobilização e engajamento dos cursistas na primeira turma de Prefeitos/ Vice-prefeitos e na primeira turma de Secretários Municipais.

- **Atividade 2.1:** reunião de validação (presencial ou virtual) com a equipe técnica responsável pela coordenação do programa indicando estratégias de mobilização;

- **Atividade 2.2:** relatório técnico apresentando métricas e/ou indicadores parciais de engajamento incluindo, no mínimo: pessoas contatadas, inscrições, matrículas efetivadas, cursistas ativos, concluintes, avaliações de reação);
- **Atividade 2.3:** identificação de estratégias de mobilização/ engajamento exitosas e pontos de melhoria para o acompanhamento das formações;
- **Atividade 2.4:** propostas de aperfeiçoamento das estratégias de mobilização e engajamento para turmas seguintes.

### **PRODUTO 3:**

3. Documento técnico contendo segundo relatório parcial análise da efetividade das estratégias de mobilização e engajamento dos cursistas na segunda turma de Prefeitos/ Vice-prefeitos e segunda turma de Secretários Municipais, relacionando desafios e avanços entre as turmas ofertadas.

- **Atividade 3.1:** identificação de práticas exitosas para melhoria do engajamento em cursos de curta duração (metodologias e ferramentas);
- **Atividade 3.2:** síntese de boas práticas para acompanhamento de cursistas em distintos formatos (presencial, síncrono, assíncrono, com tutoria e sem tutoria);
- **Atividade 3.3:** análise da efetividade das estratégias de acompanhamento dos cursistas nas segundas turmas ofertadas, à luz dos indicadores de aproveitamento (taxa de conclusão) e avaliação de reação;
- **Atividade 3.4:** síntese das propostas de aperfeiçoamento das estratégias de acompanhamento das formações.

### **PRODUTO 4:**

4. Documento técnico contendo proposta de sistematização do processo de implementação das turmas de Prefeitos/Vice-prefeitos e Secretários Municipais, na edição de 2022.

- **Atividade 4.1:** relatório consolidado do acompanhamento técnico das quatro turmas, nas duas ofertas, apontando os resultados alcançados em termos de eficácia e eficiência;
- **Atividade 4.2:** reunião de apresentação, para a equipe da Enap, dos principais achados e propostas de melhoria para eventuais ajustes ao documento final;
- **Atividade 4.3:** versão final do relatório contendo a descrição analítica das etapas, lições aprendidas e contribuições para o aperfeiçoamento do programa Liderando para o Desenvolvimento.

## **7. REQUISITOS DE QUALIFICAÇÃO NECESSÁRIOS PARA CONTRATAÇÃO**

### **Requisitos Obrigatórios (eliminatórios):**

- Formação acadêmica e complementar: Pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*, em qualquer área do conhecimento.
- Experiência profissional:
  - Experiência profissional mínima de 5 (cinco) anos em monitoramento de políticas públicas;
  - Experiência profissional mínima de 3 (três) anos com formação e/ou

capacitação de gestores públicos;

- Experiência profissional mínima de 3 (três) anos com articulação e mobilização de atores públicos e privados.

**O currículo deve apresentar de forma clara e objetiva o atendimento dos requisitos obrigatórios, descrevendo a experiência e o respectivo número de anos de cada uma possibilitando, assim, a contagem de tempo exigida. Os certificados, portfólio e outras evidências poderão ser solicitados pela banca avaliadora.**

## 8. LOCALIDADE DE TRABALHO

A consultoria será feita de maneira remota, podendo haver, se necessário e em condições de segurança sanitária, encontros presenciais. Os produtos deverão ser entregues por e-mail aos endereços [programaliderando@enap.gov.br](mailto:programaliderando@enap.gov.br), com cópia para [isadora.lacava@enap.gov.br](mailto:isadora.lacava@enap.gov.br).

## 9. RESPONSABILIDADE PELA SUPERVISÃO DA CONSULTORIA

As ações, os produtos e resultados serão supervisionados, analisados e avaliados pela supervisora Isadora Lacava, Assessora Técnica, da Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos (CGCA/DEX) que será responsável também pela aprovação ou não dos produtos da consultoria.

## 10. DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

### 10.1. Formação acadêmica e complementar e experiência profissional - Requisitos Obrigatórios - Primeira Fase

FORMAÇÃO	PONTUAÇÃO
Pós-graduação, <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> .	Conferência/eliminatório
Experiência profissional mínima de 5 (cinco) anos em monitoramento de políticas públicas.	12 pontos. Conta-se 1 ponto adicional por ano de experiência até o máximo de 7 anos. Total máximo: 14 pontos.
Experiência profissional mínima de 3 (três) anos com formação e/ou capacitação de gestores públicos.	10 pontos. Conta-se 1 ponto adicional por ano de experiência até o máximo de 5 anos. Total máximo: 12 pontos.
Experiência profissional mínima de 3 (três) anos com articulação e mobilização de atores públicos e privados.	12 pontos. Conta-se 1 ponto adicional por ano de experiência até o máximo de 5 anos. Total máximo: 14 pontos.

**Pontuação máxima Primeira Fase: 40 (quarenta) pontos.**

Os três primeiros colocados irão para a segunda fase, que consistirá de entrevista pessoal conforme critérios elencados no item seguinte. Caso seja necessário, poderão ser chamados até seis colocados, na ordem, para a segunda fase.

### 10.2. Entrevista pessoal - Segunda Fase

ENTREVISTA PESSOAL	PONTUAÇÃO
Comunicação: Capacidade interpretativa e	

argumentativa, atitude de escuta ativa e habilidade de se expressar, de maneira escrita e falada, de forma clara, precisa e objetiva.	Até 10 pontos
Capacidade de síntese: Capacidade de sistematizar e sintetizar informações, produzindo materiais de qualidade.	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.	Até 10 pontos
Competência técnica: Domínio na abordagem do conteúdo e profundidade.	Até 10 pontos

**Pontuação máxima Segunda Fase: 40 (quarenta) pontos.**

**Pontuação Máxima Total: 80 (oitenta) pontos.**

### **Observações importantes:**

Quando solicitado a qualquer tempo, os (as) candidatos(as) deverão comprovar a formação acadêmica e experiências profissionais descritas em seus currículos, mediante apresentação de portfólio, diplomas, certificação, publicações e experiência profissional comprovada.

- No caso de experiência profissional, serão aceitas declaração do empregador ou contratos assinados com a descrição da atividade e sua duração ou, no caso de ocupação prévia de cargo em comissão, a cópia de publicação da portaria de nomeação em diários oficiais (municipais, estaduais ou da União).
- No caso de formação acadêmica, a comprovação será feita pela cópia do diploma ou certificado de conclusão.
- No caso de conhecimentos, serão aceitos o currículo com descrição de atividades por experiência profissional, certificados de conclusão de cursos de capacitação e/ou portfólio.

### **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.

### **11. VIGÊNCIA DO CONTRATO:**

180 (cento e oitenta) dias.

### **12. VALOR TOTAL DO CONTRATO**

O valor total do contrato é de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais).

### 13. VALOR DE CADA PRODUTO

<b>Produto</b>	<b>Data de entrega</b>	<b>Valor</b>
Produto 1	Até 25 dias após a assinatura do contrato.	R\$ 10.000,00
Produto 2	Até 65 dias após a assinatura do contrato.	R\$ 7.500,00
Produto 3	Até 125 dias após a assinatura do contrato.	R\$ 7.500,00
Produto 4	Até 150 dias após a assinatura do contrato.	R\$ 10.000,00

### 14. NÚMERO DE VAGAS:

01 (uma) vaga.

### 15. REGIME JURÍDICO:

A execução dos trabalhos previstos neste TOR – Termo de Referência - não implica qualquer relação de emprego ou vínculo trabalhista, sendo, portanto, regido sem subordinação jurídica conforme prevê o § 9º do art. 4º do Decreto nº 5.151/2004.

### 16. 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 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, de acordo com o Artigo 18, inciso VII.

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.

## 17. 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 informar no currículo 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.

## 18. DISPOSIÇÕES FINAIS:

- Os serviços serão remunerados em moeda nacional corrente, mediante a apresentação dos produtos intermediários e final previstos contratualmente, e uma vez aprovados pelo supervisor.
- Os pagamentos recebidos pelo consultor são passíveis de tributação, de acordo com a legislação brasileira vigente. É responsabilidade do contratado efetuar os devidos recolhimentos.
- O diretor do projeto reserva-se o direito de não autorizar o pagamento se, no ato do atesto pelo supervisor, os serviços prestados estiverem em desacordo com as especificações apresentadas e aceitas pelo consultor.
- Os direitos autorais ou quaisquer outros direitos, de qualquer natureza, sobre os materiais (especificações, desenhos, mapas, projetos, originais, arquivos, programas, relatórios e demais documentos) produzidos no âmbito do contrato devem reverter exclusivamente da Enap, sendo entregues antes da data fixada para o fim do contrato.
- O contratado poderá reter cópia dos produtos indicados, mas sua utilização para fins diferentes do objeto deste instrumento e sua reprodução total ou parcial dependerá de autorização prévia e expressa da Enap, mesmo depois de encerrado o contrato.

**RODRIGO TORRES**



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Torres de Araújo Lima, Diretor(a) de Educação Executiva**, em 23/03/2022, às 16:04, 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 **0550807** e o código CRC **93BCAE43**.

---