

TERMOS DE REFERÊNCIA

Objetivo do Contrato	Fortalecer as capacidades das empresas signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) para enfrentar o Racismo Institucional, com perspectiva interseccional
Subject Area	Empoderamento Econômico das Mulheres
Specific topic	WEPs e enfrentamento ao racismo
Idiomas necessários	Português
Tipo de contrato	SSA Regular
Data de início	Após assinatura do Contrato
Duração do Contrato	Até 30 de Junho de 2021
Localidade	Remoto

I. Contexto

A ONU Mulheres, fundamentada na visão de igualdade consagrada na Carta das Nações Unidas, trabalha pela eliminação da discriminação contra mulheres e meninas; o empoderamento das mulheres; e o alcance da igualdade entre mulheres e homens como parceiros e beneficiários do desenvolvimento, dos direitos humanos, da ação humanitária e da paz e segurança. Colocando os direitos das mulheres no centro de todos os seus esforços, a ONU Mulheres lidera e coordena os esforços do sistema das Nações Unidas para garantir que os compromissos sobre igualdade de gênero e integração de gênero se traduzam em ações em todo o mundo. Oferece liderança forte e coerente em apoio às prioridades e esforços dos Estados Membros, construindo parcerias eficazes com a sociedade civil e outros atores relevantes.

As seis áreas prioritárias são:

- As mulheres lideram, participam e se beneficiam igualmente dos sistemas de governança;
- Eliminar a violência contra mulheres e meninas;
- Fortalecer a implementação da agenda de paz e segurança das mulheres;
- Aumentar o empoderamento econômico das mulheres;
- Tornar as prioridades da igualdade de gênero centrais nos planos, orçamentos e estatísticas nacionais, locais e setoriais;
- Implementar normas, políticas e padrões globais sobre igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, estabelecendo as bases para a ação de governos e outras partes interessadas em todos os níveis.

II. Background

Os grandes marcos orientadores do trabalho da ONU Mulheres são: a Convenção sobre a Eliminação de toda forma de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Convenção Internacional sobre toda forma de Discriminação Racial (CERD), a Declaração e Plano de Ação de Durban, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, também conhecida como Agenda 2030 e a Década Internacional de Afrodescendentes. A Agenda de Desenvolvimento Sustentável foi proclamada em 2015 e guiará os Estados Membros das Nações Unidas, suas agências, as empresas e a sociedade civil até 2030 no alcance dos 17 ODS. A igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres estão refletidos em um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o número 5, e explicitamente transversalizados nas metas

e indicadores de outros 12 ODS. Já a Década Internacional de Afrodescendentes foi proclamada pela resolução 68/237 (acesse aqui em inglês) da Assembleia Geral das Nações Unidas e será observada entre 2015 e 2024, proporcionando uma estrutura sólida para as Nações Unidas, os Estados-membros, a sociedade civil e todos os outros atores relevantes para tomar medidas eficazes para a implementação do programa de atividades nos eixos Reconhecimento, Justiça e Desenvolvimento.

Um dos pilares de trabalho da ONU Mulheres é o empoderamento econômico das mulheres. Nesse pilar, a ONU Mulheres, em parceria com a União Europeia e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) implementa o Programa “Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero significa bons negócios”. O objetivo geral do programa é contribuir para o empoderamento econômico das mulheres, reconhecendo-as como beneficiárias e parceiras do crescimento e do desenvolvimento, fortalecer o compromisso e as capacidades do setor privado (empresas e organizações de empregadores) para realizar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

O projeto também contribui para o empoderamento econômico das mulheres ao investir na sua liderança empresarial, na sua participação na força de trabalho e no seu empreendedorismo. O programa visa promover vínculos comerciais, joint ventures e inovação entre empresas e redes lideradas por mulheres, empresas multinacionais e partes interessadas relevantes na Europa e países selecionados na América Latina e no Caribe. Para isto, promove e apoia diálogos inter-regionais e o intercâmbio de boas práticas para ampliar a capacidade do setor privado na promoção de negócios sensíveis a gênero.

Alinhada com a implementação do princípio de não deixar ninguém para trás, focando em quem está mais atrás, da Agenda 2030 e com a Década Internacional de Afrodescendentes, ONU Mulheres Brasil adota a perspectiva da interseccionalidade de gênero e raça em suas ações. As estatísticas evidenciam que as mulheres negras são aquelas que experimentam maior discriminação no mercado de trabalho, com os menores salários, estão sobrerrepresentadas na informalidade e praticamente ausentes dos postos de liderança nas empresas. Por isto, além de treinamentos específicos sobre disparidade salarial, compras afirmativas, e mecanismos voltados à promoção de locais de trabalho livres de violência e assédio, o programa regional também implementa ações voltadas a não discriminação. Dentre elas, a metodologia para identificar e enfrentar o racismo e a discriminação racial. O racismo se expressa a partir de práticas interpessoais, subjetivas e institucionais. Assim sendo, o Programa Ganha-Ganha visa apoiar as empresas signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres na implementação de oficinas e treinamentos sobre Racismo Institucional além de um guia de recomendações de como inserir a perspectiva interseccional de gênero e raça nos conteúdos de todos os treinamentos.

Neste sentido, o escritório da ONU Mulheres no Brasil, busca um/a Consultor/a Nacional para contribuir com a elaboração de metodologias e ferramentas de treinamento sobre racismo institucional com perspectiva de gênero em locais de trabalho não discriminatórios à luz dos WEPs.

III. Objetivo da Consultoria

O principal objetivo para esta consultoria é sistematizar a metodologia de enfrentamento ao racismo institucional, inspirada no Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional, e ministrar oficinas no tema para empresas signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) e demais contrapartes do Programa Regional Ganha-Ganha: igualdade de gênero significa bons negócios.

O resultado da consultoria irá contribuir para a capacitação de empresas através da elaboração de metodologias e ferramentas de treinamento sobre racismo institucional com perspectiva de gênero e locais de trabalho não discriminatórios à luz dos WEPs.

IV. Escopo

O desempenho bem-sucedido da consultoria irá contribuir efetivamente para a capacitação das empresas signatárias WEPs, através de treinamentos especializados e desenvolvimento de produtos de conhecimento, na temática do Racismo Institucional e aprimoramento de uma visão interseccional para os temas relacionados ao empoderamento econômico das mulheres e aos WEPs. Em particular, o(a) consultor(a) deve realizar as seguintes funções e atividades:

Tarefa 1) Elaboração de guia detalhando o processo metodológico de desenvolvimento de conteúdo para dois modelos de treinamentos para fortalecer as capacidades das empresas signatárias WEPs e demais instituições parceiras para identificar e enfrentar o racismo institucional. Para a entrega satisfatória, esta tarefa incluirá:

- Desenvolvimento de um guia sobre **como implementar as oficinas**, desde a fase de preparação, detalhamento das referências e fontes utilizadas, sugestão de dinâmicas quebra-gelo, de integração e de fixação de conteúdo para diversos públicos (ex.: colaboradores, lideranças, grupos maiores ou menores) e formatos (virtual ou online, duração de 2h ou de 4, etc.) de oficina, vídeos utilizados e demais materiais de apoio;
- Desenvolvimento de um *Template* de Power point aberto que possa ser adaptado para as apresentações que serão feitas às diversas empresas signatárias;
- Indicação de dinâmicas e adaptação de conteúdo para públicos mais ou menos engajados e maduros no tema, bem como em diversos níveis de resistência e reprodução de práticas racistas inconscientes.

Tarefa 2: Realização de 12 oficinas de treinamento, cada uma com duração de 2 horas (quando virtuais) ou 4 horas (quando presenciais), sendo 6 de cada modelo, para as empresas indicadas pelo Programa. As oficinas deverão abordar o conteúdo e metodologia desenvolvidos pela Tarefa 1 e poderão ter seu modelo (presencial ou virtual) alterado conforme o desenvolvimento das medidas de restrição impostas pela pandemia do COVID-19.

V. Entregas:

Entregas	Prazos	Valor
2 Modelos de Treinamentos a serem conduzidos para as empresas signatárias WEPs no Brasil, em português e demais instituições parceiras pertinentes com o seguinte conteúdo cada: Treinamento 1 – introdução ao tema, conceitos e definições; Treinamento 2 – guia para práticas antirracistas: apresentação sobre como realizar um diagnóstico e elaborar o plano de ação para enfrentar o racismo no ambiente de trabalho e proporcionar um ambiente racialmente inclusivo e diverso. Além do modelo do <i>power point</i> de cada um dos treinamentos, no modelo fornecido pela ONU Mulheres e que poderá ser utilizados pela ONU Mulheres após o término da consultoria, deverá ser entregue um guia detalhando sobre como	15 de Fevereiro de 2020	30%

implementar as oficinas, desde a fase de preparação, detalhamento das referências e fontes utilizadas, sugestão de dinâmicas quebra-gelo, de integração e de fixação de conteúdo para diversos públicos (ex.: colaboradores, lideranças, grupos maiores ou menores) e formatos (virtual ou online, duração de 2h ou de 4, etc.) de oficina, vídeos utilizados e demais materiais de apoio. O guia incluirá também indicação de dinâmicas e adaptação de conteúdo para públicos mais ou menos engajados e maduros no tema, bem como em diversos níveis de resistência e reprodução de práticas racistas inconscientes.		
Relatório da realização de: - 12 oficinas, cada uma com duração de 2 horas (quando virtuais) ou 4 horas (quando presenciais)*, sendo 6 de cada modelo, para as empresas indicadas pelo Programa; - lista de presença e formulário de avaliação (padrão) pelos participantes, no modelo fornecido pelo Programa. - as oficinas poderão ser realizadas virtualmente ou presencialmente, caso as atividades presenciais tenham retornado à normalidade no país. A definição sobre a oficina ser presencial ou virtual dependerá da será avaliada de comum acordo	1º Relatório – 05 de abril de 2021	40%
	2º Relatório – 30 de junho de 2021	30%

VI. Arranjos de execução do contrato

Os pagamentos pelos serviços serão efetuados após a entrega de cada produto estabelecido na tabela acima, mediante entrega satisfatória e aprovação da ONU Mulheres de acordo com o cronograma estabelecido.

Ao processar o último pagamento, o mesmo deverá ser acompanhado da Avaliação de Desempenho do(a) Consultor(a).

O SSA estabelece que a remuneração para este tipo de contrato deverá ser um honorário com tudo incluído, a organização não será responsável por qualquer custo ou benefícios adicionais. Portanto, é responsabilidade do(a) consultor(a) fazer um seguro médico ou demonstrar cobertura médica adequada (incluindo o cartão de inscrição no Sistema Único de Saúde – SUS) para a duração do contrato e é recomendável que a apólice inclua cobertura para doenças relacionadas ao COVID-19. A cobertura médica deve ser internacional quando o contrato exigir missões ou deslocamentos internacionais.

Se for selecionado(a) para este cargo vago, a prova de cobertura médica deve ser apresentada nos primeiros dois meses do contrato.

Quando for tomada a decisão de que uma viagem é necessária, antes de ir em missão, consultore(a)s / contratado(a)s individuais devem fornecer uma "Declaração de boa saúde" assinada para confirmar sua cobertura de seguro e vacinas de acordo com o parágrafo 5.24.1 na Política de SSA .

Nenhuma viagem está prevista para o desenvolvimento desta consultoria; entretanto, se viagens e / ou deslocamentos se fizerem necessários, os custos serão cobertos pela ONU Mulheres, seguindo as taxas atuais da Organização para tais fins.

Na crise atual devido à COVID-19, não estão previstas viagens para esta consultoria, mas sim trabalho remoto e virtual. Isso pode mudar após a situação atual.

VII. Monitoramento e Avaliação do desempenho

A consultoria de racismo institucional será administrada pelo Programa Ganha-Ganha. A Gerente dos Princípios de Empoderamento das Mulheres / Especialista para o Setor Privado da ONU Mulheres Brasil fará a supervisão desta consultoria. O(A) consultor(a) não é funcionário(a) das Nações Unidas e executará as atividades relacionadas à sua consultoria de forma virtual, a partir de seu espaço de trabalho conforme o plano de trabalho.

Três meses após o início da consultoria, será realizada uma avaliação de desempenho do(a) selecionado(a) e dos produtos produzidos. Caso não seja favorável, o contrato será rescindido de comum acordo no prazo de 30 dias.

Para o bom desenvolvimento da consultoria, a supervisora fornecerá ao(a) consultor(a) os documentos existentes e as informações que a ONU Mulheres tem relacionados aos tópicos da consultoria. É responsabilidade do(a) consultor(a) obter dados primários e secundários de outras fontes, se necessário.

O(A) consultor(a) manterá coordenação permanente com sua supervisora para executar e desenvolver os produtos solicitados por esta consultoria de forma eficaz. Ele / ela também fornecerá as informações solicitadas no âmbito dos termos de referência.

VIII. Indicadores de desempenho

- Produtos / entregas apresentadas pontualmente de acordo com o presente Termo de Referência
- Qualidade do trabalho
- Conformidade com os resultados esperados.
- Cumprimento das competências abaixo mencionadas (Ref. Perfil do consultor)

IX. Propriedade intelectual, patentes e outros direitos de propriedade

O direito a equipamentos e suprimentos fornecidos pela ONU Mulheres ao(à) consultor(a) para o desempenho de qualquer obrigação sob este contrato permanecerá com a ONU Mulheres. Tal equipamento deverá ser devolvido à ONU Mulheres no final deste contrato ou quando o(a) consultor(a) não precisar mais dele. Quando devolvido à ONU Mulheres, o equipamento deverá estar nas mesmas condições em que foi entregue, sujeito ao desgaste normal. O(A) consultor(a) será responsável por compensar a ONU Mulheres por equipamentos danificados ou quebrados, que estejam além do desgaste normal.

A ONU Mulheres terá direito a toda propriedade intelectual e outros direitos de propriedade, incluindo, mas não se limitando a: patentes, direitos autorais e marcas registradas, relativos a produtos, processos, invenções, ideias, know-how, documentos e outros materiais que o(a) consultor(a) tenha preparado ou coletado em consequência ou durante a execução desta consultoria, e reconhece e concorda que tais produtos, documentos e outros materiais constituem trabalho realizado sob o compromisso com a ONU Mulheres. No entanto, se essa propriedade intelectual ou outros direitos de propriedade consistirem

em qualquer propriedade intelectual ou direitos de propriedade do consultor (i) que existiam antes do desempenho do(a) consultor(a) de suas obrigações nos termos deste contrato, ou (ii) que o(a) consultor(a) possa desenvolver ou adquirir, ou pode ter desenvolvido ou adquirido, independentemente do desempenho de suas obrigações nos termos deste contrato, a ONU Mulheres não deve e não reivindicará qualquer participação de propriedade nele, e o(a) consultor(a) deve conceder à ONU Mulheres uma licença perpétua para usar tal propriedade intelectual ou outros direitos de propriedade unicamente para os fins e requisitos deste contrato.

X. Requisitos

Para que seja considerado(a) para a vaga, o(a)s candidato(a)s devem atender às seguintes qualificações e requisitos:

Educação

- Ensino superior completo em Educação, Ciências Sociais, Relações Internacionais, Ciência Política e áreas afins (obrigatório)
- Fluência e boa redação em português (obrigatório)

Experiência Profissional

- Pelo menos 5 anos de experiência profissional na metodologia do racismo institucional (obrigatório)
- Pelo menos 5 anos de experiência profissional na condução de oficinas e treinamentos preferencialmente junto a empresas (obrigatório)
- Pelo menos 5 anos de experiência profissional em igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (obrigatório)

Competências Funcionais:

- Excelente capacidade analítica e de comunicação.

Gestão:

- Capacidade de executar uma variedade de tarefas especializadas relacionadas ao gerenciamento de resultados, incluindo suporte para o projeto, planejamento e implementação do programa, gerenciamento de dados e relatórios.
- Competência destacada em consultoria e habilidades de comunicação, bem como a capacidade de trabalhar de forma independente e com equipes virtuais.

Para o processo de seleção, o painel de avaliação fará uma avaliação técnica dos currículos com base nos requisitos e critérios estabelecidos. De acordo com os resultados, será selecionada a pessoa mais qualificada para o cargo.

Critérios técnicos -máximo de 70 pontos A pontuação máxima para a qualificação técnica é de 70 pontos.

Para o processo de seleção, o comitê de avaliação fará primeiro uma avaliação técnica dos currículos com base nos seguintes requisitos e critérios:

Requisitos	Peso (percentual)
------------	-------------------

Ensino superior completo em Educação, Ciências Sociais, Relações Internacionais, Ciência Política e áreas afins	15
Mestrado em Educação, Sociologia, Políticas Públicas, Estudos de Desenvolvimento com ênfase em gênero ou em estudos de gênero e áreas afins	15
Mínimo de 5 anos de experiência profissional na metodologia de racismo institucional	15
Mínimo de 5 experiência profissional na condução de oficinas e treinamentos preferencialmente junto a empresas	15
Mínimo de 5 anos de experiência profissional em igualdade de gênero e empoderamento das mulheres	10
Sub-total	70%
Proposta Financeira	30%
Total	100%

Uma vez que esses requisitos mínimos tenham sido atendidos, as seguintes habilidades e experiências serão avaliadas positivamente:

- Treinamento em comunicação social, gênero, direitos humanos ou ciências do comportamento.
- Experiência anterior de trabalho com agências do sistema das Nações Unidas e / ou agências de cooperação internacional e / ou organizações feministas ou organizações da sociedade civil que trabalham com questões de gênero.

Competências Funcionais a serem avaliadas:

- Boas habilidades de trabalho em equipe.
- Compreensão da agenda de igualdade de gênero.

Competências Organizacionais a serem avaliadas:

- Responsabilidade.
- Solução criativa de problemas.
- Colaboração inclusiva.
- Comprometimento com as contrapartes.

Valores e princípios organizacionais

- Integridade: Demonstra consistência na defesa e promoção dos valores da ONU Mulheres em suas ações e decisões, seguindo o Código de Conduta das Nações Unidas.
- Profissionalismo: Demonstra competência profissional e experiência no conhecimento de suas áreas de trabalho.
- Sensibilidade e diversidade culturais: demonstra o reconhecimento da natureza multicultural da organização e da pluralidade de seus funcionários. Demonstra perspectiva internacional, valorização da diferença de valores e aprendizado com a diversidade cultural.

XI. Processo seletivo

O painel avaliador fará uma avaliação técnica dos currículos com base nesses requisitos e critérios para o processo seletivo.

Proposta Financeira – máximo de 30 pontos: Apenas as propostas financeiras das/dos candidatas/os que atingiram um mínimo de 49% na avaliação técnica serão consideradas e avaliadas. O percentual

alocado para o componente financeiro é 30%. A ponderação entre qualificação técnica e avaliação das ofertas financeiras enviadas será feita com base na seguinte fórmula: [Pontuação final da oferta “n”] = [Pontuação técnica da oferta “n”] X (70%) + [Pontuação Financeira da Oferta “n”] X 30% [Pontuação final da oferta “n”] = 1000X [Menor proposta financeira] / [Valor da Proposta “n”]

A oferta do contrato será feita às pessoas cujas propostas forem avaliadas como:

- Adequada/ compatível / aceitável;
- Tenha recebido a pontuação mais alta de um conjunto pré-determinado de critérios técnicos e propostas financeiras, ponderada de acordo com o descrito no item X e XI deste Termo de Referência.

O(A)s candidato(a)s pré-selecionado(a)s poderão ser convocado(a)s para uma entrevista sobre o nível de conhecimento da área temática e sobre o tema específico desta consultoria.

Caso você não mencione os requisitos essenciais em sua inscrição, a mesma não será considerada para avaliação e, portanto, será descartada do processo.

A conformidade com esses requisitos deve ser demonstrada através da apresentação de:

- Curriculum vitae.
- Formulário de Histórico Pessoal (P11) da ONU Mulheres, que pode ser encontrado neste [link](#).
- Documento de identificação (RG, Passaporte...).
- Portfolio de projetos já realizados.
- Proposta Técnica de trabalho que deve incluir:
 - Plano de Trabalho
 - Proposta de enfoque do conteúdo
- Proposta Financeira (conforme modelo no Anexo I)

Interessados deverão candidatar-se até o dia **30 de dezembro, às 23:59 (horário de Brasília)**, preenchendo o Formulário Online de Candidatura disponível no link: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=RAfNKxiefUiFw8mjJSIL6IKTPamB7TpMiFnGCzd2X-1UMURGROVaMIZISVCMEISV1FKQ1BNNIhOSC4u> e enviando a documentação solicitada acima para o e-mail unwomenbra.hr@unwomen.org, com assunto **“Consultoria Nacional para o enfrentamento do Racismo Institucional”**.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES.

- Ao realizar a inscrição, somente um (1) arquivo – necessariamente em formato PDF - deverá ser carregado. Um guia está anexado para você executar esta etapa. <https://www.wikihow.com/Merge-PDF-Files>.
- A ONU Mulheres não assume nenhuma responsabilidade e apenas descreve uma das muitas maneiras de compactar documentos relacionados ao aplicativo. Você pode usar o que julgar apropriado.
- As inscrições recebidas incompletas ou depois do prazo não serão consideradas.
- Somente as inscrições que se enquadrarem na lista curta serão contatadas para uma entrevista (se aplicável).
- Consultore(a)s que tenham vínculo empregatício com instituições públicas somente poderão ser contratado(a)s mediante apresentação de comprovante de autorização de trabalho (licença) sem caducidade e carta de não contestação à atuação da consultoria, expedida pela instituição empregadora. Se o(a)s candidato(a)s estiverem vinculado(a)s a uma instituição de pesquisa,

centro acadêmico ou universidade, basta apresentar carta de não objeção emitida pela instituição empregadora.

- O(A)s consultore(a)s selecionado(a)s devem ter cobertura médica e apresentar comprovante de cobertura no prazo de dois meses a partir da assinatura do contrato.
- Caso o(a) consultor(a) precise viajar, deverá ser confirmada cobertura médica, vacinas exigidas de acordo com o destino e seguro de viagem.

A ONU Mulheres está empenhada com a diversidade de gênero, raça/cor, nacionalidade e cultura no ambiente de trabalho.

Negras/os, indígenas, pessoas com deficiências, portadoras de HIV, LGBTQI e outros grupos em situação de vulnerabilidade são encorajadas a se candidatar.

Todas as candidaturas serão tratadas com confidencialidade.

ANEXO I

Modelo de proposta financeira

A proposta financeira deverá ser apresentada pela(o) candidata(o) conforme a tabela abaixo, com o valor equivalente para cada entrega e o total.

Entregas	Prazos	Valor
2 Modelos de Treinamentos a serem conduzidos para as empresas signatárias WEPs no Brasil, em português e demais instituições parceiras pertinentes com o seguinte conteúdo cada: Treinamento 1 – introdução ao tema, conceitos e definições; Treinamento 2 – guia para práticas antirracistas: apresentação sobre como realizar um diagnóstico e elaborar o plano de ação para enfrentar o racismo no ambiente de trabalho e proporcionar um ambiente racialmente inclusivo e diverso. Além do modelo do <i>power point</i> de cada um dos treinamentos, no modelo fornecido pela ONU Mulheres e que poderá ser utilizados pela ONU Mulheres após o término da consultoria, deverá ser entregue um guia detalhando sobre como implementar as oficinas, desde a fase de preparação, detalhamento das referências e fontes utilizadas, sugestão de dinâmicas quebragelo, de integração e de fixação de conteúdo para diversos públicos (ex.: colaboradores, lideranças, grupos maiores ou menores) e formatos (virtual ou online, duração de 2h ou de 4, etc.) de oficina, vídeos utilizados e demais materiais de apoio. O guia incluirá também indicação de dinâmicas e adaptação de conteúdo para públicos mais ou menos engajados e maduros no tema, bem como em diversos níveis de resistência e reprodução de práticas racistas inconscientes.	15 de Fevereiro de 2020	R\$
Relatório da realização de: - 12 oficinas, cada uma com duração de 2 horas (quando virtuais) ou 4 horas (quando presenciais)*, sendo 6 de cada modelo, para as empresas indicadas pelo Programa; - lista de presença e formulário de avaliação (padrão) pelos participantes, no modelo fornecido pelo Programa. - as oficinas poderão ser realizadas virtualmente ou presencialmente, caso as atividades presenciais tenham retornado	1º Relatório – 05 de abril de 2021	R\$
	2º Relatório – 30 de junho de 2021	R\$

à normalidade no país. A definição sobre a oficina ser presencial ou virtual dependerá da será avaliada de comum acordo		
Total da proposta financeira		R\$