

BRASIL

División del Mercados Laborales (SCL/LMK)

BRASIL

COMPONENTE I:

Consultor economista, para apoyo técnico en las actividades del equipo de proyecto, con los gobiernos

Contexto de búsqueda:

- 1.1 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.2 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017¹. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019². La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral³. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.
- 1.3 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante

¹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

² Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

³ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos países de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y Colombia (26%)⁴. Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)⁵.

- 1.4 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período⁶. En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado⁷. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados⁸.
- 1.5 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de investigación y desarrollo de vanguardia, trabajamos con países de la región para lograr una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y sistemas de pensiones que aseguren una vida digna en la vejez.

Qué hará: El consultor brindará apoyo técnico a las actividades del proyecto, coordinando acciones con el equipo del proyecto en el BID, con los gobiernos y con los investigadores que realizarán notas técnicas y *policy briefs*. Será responsable de revisar y elaborar términos de

⁴ Labor Market Sector Framework, 2021

⁵ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

⁶ <https://painel.ibge.gov.br/pnadc>

⁷ [O'Leary et al, 2019](#)

⁸ [Pellegrini, 2019](#)

referencia, dar seguimiento a los planes de trabajo y criticar técnicamente los estudios, preparar presentaciones y organizar reuniones con diferentes actores.

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de insanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) trabajando en el Grupo BID.

Educación: Maestría en Economía, Sociología o Carrera Afines. El doctorado es una ventaja.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en análisis y evaluación de datos. Experiencia en proyectos de mercados laborales brasileños.

Idiomas: Inglés y Portugués. El español es un plus.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverantes, ordenadas y sistemáticas. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado en lograr resultados. Capacidad de trabajo independiente y en equipo con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** El contrato se contratará durante 18 meses desde la firma del contrato. PEC.
- **Fecha de inicio:** enero 2023
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Livia Gouvea Gomes, especialista de LMK (liviag@iadb.org, +55 61 3317-4140);
- **Requisitos:** Debe ser ciudadano de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo en América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puede ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, afrodescendientes, pueblos indígenas y personas con discapacidades a postularse.

Acerca de nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, nos dedicamos a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una importante fuente de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y

el Caribe investigación de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento sobre políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para hacer esto, necesitamos personas que no solo tengan las habilidades adecuadas, sino que también les apasione mejorar vidas.

Consultor economista senior, para elaboración de nota técnica

Nota: se prevén tres contratos en la misma línea, con diferentes subtemas en el campo del mercado laboral y la seguridad social, como se explica en el Plan de Adquisiciones.

Contexto de búsqueda:

- 1.1 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.2 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017⁹. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019¹⁰. La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral¹¹. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.
- 1.3 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos pares de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y

⁹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

¹⁰ Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

¹¹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

Colombia (26%)¹². Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)¹³.

1.4 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período¹⁴. En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado¹⁵. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados¹⁶.

1.5 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de investigación y desarrollo de vanguardia, trabajamos con países de la región para lograr una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y sistemas de pensiones que aseguren una vida digna en la vejez.

Qué hará: El consultor desarrollará una Nota Técnica, en el tema de mercado de trabajo y pensión, relacionada con un desafío y/o oportunidad identificado en el ámbito de las políticas públicas de los gobiernos locales, o con el gobierno nacional de Brasil. El consultor debe participar en la identificación del tema específico y alinear la metodología del estudio en estrecha coordinación con el equipo del proyecto y los gobiernos involucrados. El consultor también deberá presentar versiones preliminares y recibir críticas y sugerencias para la elaboración final.

¹² Labor Market Sector Framework, 2021

¹³ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

¹⁴ <https://painel.ibge.gov.br/pnadc>

¹⁵ [O'Leary et al, 2019](#)

¹⁶ [Pellegrini, 2019](#)

Finalmente, el consultor también deberá realizar al menos una presentación de los resultados del estudio al equipo del BID ya los gobiernos involucrados.

Entregables y calendario de pagos:

El consultor debe entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** La primera versión del informe - para comentarios y sugerencias del equipo: 50% del pago
- **Producto 2:** La versión final del informe - con los ajustes solicitados. 50% del pago.

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de insanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) trabajando en el Grupo BID.

Educación: Maestría en Economía, Sociología o Carrera Afines. El doctorado es una ventaja.

Experiencia: Al menos 10 años de experiencia en análisis y evaluación de datos. Experiencia en proyectos de mercados laborales brasileños.

Idiomas: Inglés y Portugués. El español es un plus.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverantes, ordenadas y sistemáticas. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado en lograr resultados. Capacidad de trabajo independiente y en equipo con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** El contrato se contratará durante 6 meses desde la firma del contrato.
- **Fecha de inicio:** 2023
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Livia Gouvea Gomes, especialista de LMK (liviag@iadb.org, +55 61 3317-4140);
- **Requisitos:** Debe ser ciudadano de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo en América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puede ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, afrodescendientes, pueblos indígenas y personas con discapacidades a postularse.

Acerca de nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, nos dedicamos a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una importante fuente de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigación de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento sobre políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para hacer esto, necesitamos personas que no solo tengan las habilidades adecuadas, sino que también les apasione mejorar vidas.

Consultor economista, para elaboración de nota técnica, con datos y revisión bibliográfica

Nota: se prevén tres contratos en la misma línea, con diferentes subtemas en el campo del mercado laboral y la seguridad social, como se explica en el Plan de Adquisiciones.

Contexto de búsqueda:

- 1.1 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.2 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017¹⁷. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019¹⁸. La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral¹⁹. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.
- 1.3 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es

¹⁷ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

¹⁸ Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

¹⁹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos países de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y Colombia (26%)²⁰. Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)²¹.

1.4 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período²². En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado²³. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados²⁴.

1.5 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de investigación y desarrollo de vanguardia, trabajamos con países de la región para lograr una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y sistemas de pensiones que aseguren una vida digna en la vejez.

Qué hará: El consultor apoyará el desarrollo de una Nota Técnica, en el tema de mercado de trabajo y pensión, relacionada con un desafío y/o oportunidad identificada en el ámbito de las políticas públicas de los gobiernos locales, o con el gobierno nacional de Brasil. El consultor debe apoyar la identificación del tema específico y el alineamiento de la metodología del estudio. El consultor trabajará directamente en la elaboración de referencias bibliográficas sobre el tema, en

²⁰ Labor Market Sector Framework, 2021

²¹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

²² <https://painel.ibge.gov.br/pnadc>

²³ [O'Leary et al, 2019](#)

²⁴ [Pellegrini, 2019](#)

el manejo de bases de datos, y en la elaboración de tablas, gráficos y estadísticas requeridas por el equipo del proyecto. El consultor también apoyará en la presentación de los resultados del estudio al equipo del BID ya los gobiernos involucrados.

Entregables y calendario de pagos:

El consultor debe entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** La primera versión de base de datos, estadísticas y referencias bibliográficas - para comentarios y sugerencias del equipo. : 50% del pago
- **Producto 2:** La versión final de base de datos, estadísticas y referencias bibliográficas - con los ajustes solicitados. 50% del pago.

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de insanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) trabajando en el Grupo BID.

Educación: Graduación en Economía, Sociología o Carrera Afines. Maestría es una ventaja.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en análisis y evaluación de datos. Experiencia en proyectos de mercados laborales brasileños.

Idiomas: Inglés y Portugués. El español es un plus.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverantes, ordenadas y sistemáticas. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado en lograr resultados. Capacidad de trabajo independiente y en equipo con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** El contrato se contratará durante 6 meses desde la firma del contrato.
- **Fecha de inicio:** 2023
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Livia Gouvea Gomes, especialista de LMK (liviag@iadb.org, +55 61 3317-4140);
- **Requisitos:** Debe ser ciudadano de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo en América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como

empleado, puede ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, afrodescendientes, pueblos indígenas y personas con discapacidades a postularse.

Acerca de nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, nos dedicamos a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una importante fuente de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigación de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento sobre políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para hacer esto, necesitamos personas que no solo tengan las habilidades adecuadas, sino que también les apasione mejorar vidas.

Consultoría: designer y layout de documentos y presentaciones para eventos de diálogo

Contexto de búsqueda:

- 1.1 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.2 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017²⁵. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019²⁶. La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral²⁷. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.
- 1.3 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos pares de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y

²⁵ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

²⁶ Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

²⁷ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

Colombia (26%)²⁸. Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)²⁹.

1.4 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período³⁰. En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado³¹. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados³².

1.5 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de investigación y desarrollo de vanguardia, trabajamos con países de la región para lograr una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y sistemas de pensiones que aseguren una vida digna en la vejez.

Qué hará: Desarrollo de presentaciones visualmente interesantes, claras y objetivas para los diálogos con los gobiernos.

Entregables y calendario de pagos:

²⁸ Labor Market Sector Framework, 2021

²⁹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

³⁰ <https://painel.ibge.gov.br/pnadc>

³¹ [O'Leary et al, 2019](#)

³² [Pellegrini, 2019](#)

El consultor debe entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** La primera versión de layout de presentación - para comentarios y sugerencias del equipo: 50% del pago
- **Producto 2:** La versión final de la presentación - con los ajustes solicitados y las estadísticas finales. 50% del pago.

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de insanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) trabajando en el Grupo BID.

Educación: Graduación en las áreas de diseño, comunicación o carrera afines.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en análisis y evaluación de datos. Experiencia en proyectos de Brasil.

Idiomas: Inglés y Portugués. El español es un plus.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverantes, ordenadas y sistemáticas. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado en lograr resultados. Capacidad de trabajo independiente y en equipo con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** El contrato se contratará durante 6 meses desde la firma del contrato.
- **Fecha de inicio:** 2023
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Livia Gouvea Gomes, especialista de LMK (liviag@iadb.org, +55 61 3317-4140);
- **Requisitos:** Debe ser ciudadano de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo en América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puede ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, afrodescendientes, pueblos indígenas y personas con discapacidades a postularse.

Acerca de nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, nos dedicamos a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una importante fuente de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigación de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento sobre políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para hacer esto, necesitamos personas que no solo tengan las habilidades adecuadas, sino que también les apasione mejorar vidas.

COMPONENTE II

Proceso de selección BR-T1521- P001

Consultoría para para elaboración de policy brief

Nota: se prevén dos contratos en la misma línea, con diferentes subtemas en el campo del mercado laboral y la seguridad social, como se explica en el Plan de Adquisiciones.

[BRASIL]

BR-T1521

ATN/OC-xxxx-BR

<https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-xxxxxxxxxx>

1. Objetivo y justificación

- 1.1 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.2 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017³³. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019³⁴. La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una

³³ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

³⁴ Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral³⁵. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.

1.3 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos países de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y Colombia (26%)³⁶. Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)³⁷.

1.4 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período³⁸. En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado³⁹. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados⁴⁰.

1.5 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

2. Objetivos

El objetivo de esta consultoría es elaborar un estudio de prefabricación de proyectos en el mercado de trabajo y seguridad social en Brasil, en gobiernos locales o para el gobierno

³⁵ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

³⁶ Labor Market Sector Framework, 2021

³⁷ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

³⁸ <https://painel.ibge.gov.br/pnadc>

³⁹ [O'Leary et al, 2019](#)

⁴⁰ [Pellegrini, 2019](#)

nacional. Los temas específicos pueden involucrar: acceso al trabajo, calificación, seguridad social y otros identificados por el equipo del proyecto.

3. Alcance de los servicios

Esta consultoría generará: un informe con la información básica necesaria para identificar posibles proyectos en las áreas del mercado laboral y previsional, considerando la posible logística del proyecto, las necesidades de capital, los principales desafíos y demás información que se considere importante para la proceso de toma de decisiones. Con ello se pretende tener las bases para el diseño de un proyecto en el tema de mercado laboral y seguridad social.

4. Resultados y productos esperados

4.1. Los productos esperados son:

- Producto 1: Plan de trabajo y tiempos del proyecto
- Producto 2: Metodología de análisis
- Producto 3: Primera versión del estudio - para comentarios y sugerencias del equipo.
- Producto 4: Versión final del estudio - con los ajustes solicitados.

5. Calendario, hitos del proyecto y cronograma de pagos

Producto	Entregas	Plan de pagos
Producto 1. Plan de trabajo y tiempos del proyecto	Semana 1	10%
Producto 2. Metodología de análisis	Semana 3	20%
Producto 3. Primera versión del estudio	Semana 12	35%
Producto 4. Versión final del estudio	Semana 24	35%

5.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera realizar pagos anticipados en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en este documento.

5.2. El tipo de cambio oficial del BID indicado en el SDP se aplicará a las conversiones necesarias de pagos en moneda local.

6. Requisitos del informe

6.1. Los productos deben prepararse en portugués/inglés.

7. Criterios de aceptación

7.1. La aprobación de los productos estará sujeta a revisión y conformidad por parte del BID.

8. Otros requisitos

8.1. No aplica.

9. Supervisión y presentación de informes

- 9.1. La supervisión correrá a cargo de Livia Gouvea Gomes, especialista en la División de Mercados Laborales (LMK/CBR), livia@iadb.org. Se celebrarán dos reuniones al mes para supervisar el progreso de la consultoría, y se podrán organizar reuniones adicionales, si hay aspectos que requieren atención inmediata.
-

Consultoría: designer y layout de documentos y presentaciones para eventos de diálogo

Contexto de búsqueda:

- 1.1 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.2 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017⁴¹. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019⁴². La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral⁴³. Actualmente, el nivel de

⁴¹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

⁴² Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

⁴³ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.

- 1.3 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos países de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y Colombia (26%)⁴⁴. Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)⁴⁵.
- 1.4 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período⁴⁶. En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado⁴⁷. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados⁴⁸.
- 1.5 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de investigación y desarrollo de vanguardia, trabajamos con países de la región para lograr una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y sistemas de pensiones que aseguren una vida digna en la vejez.

⁴⁴ Labor Market Sector Framework, 2021

⁴⁵ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

⁴⁶ <https://painel.ibge.gov.br/pnadc>

⁴⁷ [O'Leary et al, 2019](#)

⁴⁸ [Pellegrini, 2019](#)

Qué hará: Desarrollo de presentaciones visualmente interesantes, claras y objetivas para los diálogos con los gobiernos.

Entregables y calendario de pagos:

El consultor debe entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** La primera versión de layout de presentación - para comentarios y sugerencias del equipo: 50% del pago
- **Producto 2:** La versión final de la presentación - con los ajustes solicitados y las estadísticas finales. 50% del pago.

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de insanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) trabajando en el Grupo BID.

Educación: Graduación en las áreas de diseño, comunicación o carrera afines.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en análisis y evaluación de datos. Experiencia en proyectos de Brasil.

Idiomas: Inglés y Portugués. El español es un plus.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverantes, ordenadas y sistemáticas. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado en lograr resultados. Capacidad de trabajo independiente y en equipo con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** El contrato se contratará durante 6 meses desde la firma del contrato.
- **Fecha de inicio:** 2023
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Livia Gouvea Gomes, especialista de LMK (liviag@iadb.org, +55 61 3317-4140);
- **Requisitos:** Debe ser ciudadano de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo en América Latina y el Caribe en recibir

la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puede ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, afrodescendientes, pueblos indígenas y personas con discapacidades a postularse.

Acerca de nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, nos dedicamos a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una importante fuente de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigación de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento sobre políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para hacer esto, necesitamos personas que no solo tengan las habilidades adecuadas, sino que también les apasione mejorar vidas.

COMPONENTE III:

Consultor: economista, para apoyo técnico en las actividades del equipo de proyecto, con el gobierno, en temas de género y mercados laborales

Contexto de búsqueda:

- 1.6 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.7 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017⁴⁹. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019⁵⁰. La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral⁵¹. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.

⁴⁹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

⁵⁰ Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

⁵¹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

- 1.8 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos países de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y Colombia (26%)⁵². Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)⁵³.
- 1.9 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período⁵⁴. En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado⁵⁵. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados⁵⁶.
- 1.10 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

La misión del equipo: Desde LMK promovemos empleos de calidad con los que mejorar vidas en América Latina y el Caribe. A través de nuestros proyectos de investigación y desarrollo de vanguardia, trabajamos con países de la región para lograr una fuerza laboral mejor preparada y más productiva, y sistemas de pensiones que aseguren una vida digna en la vejez.

Qué hará: El consultor brindará apoyo técnico a las actividades del proyecto, coordinando acciones con el equipo del proyecto en el BID, con los gobiernos y con los investigadores que realizarán notas técnicas y *policy briefs*. Será responsable de revisar y elaborar términos de

⁵² Labor Market Sector Framework, 2021

⁵³ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

⁵⁴ <https://painel.ibge.gov.br/pnad>

⁵⁵ [O'Leary et al, 2019](#)

⁵⁶ [Pellegrini, 2019](#)

referencia, dar seguimiento a los planes de trabajo y criticar técnicamente los estudios, preparar presentaciones y organizar reuniones con diferentes actores.

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Ser ciudadano de uno de nuestros 48 países miembros del Banco.

Consanguinidad: no tener familiares (hasta el cuarto grado de insanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) trabajando en el Grupo BID.

Educación: Maestría en Economía, Sociología o Carrera Afines. El doctorado es una ventaja.

Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en análisis y evaluación de datos. Experiencia en proyectos de mercados laborales brasileños.

Idiomas: Inglés y Portugués. El español es un plus.

Competencias generales y técnicas: Debe poseer excelentes relaciones interpersonales, perseverantes, ordenadas y sistemáticas. Capaz de trabajar bajo presión, bajo incertidumbre y entornos cambiantes. Enfocado en lograr resultados. Capacidad de trabajo independiente y en equipo con equipos multidisciplinarios.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos
- **Duración del contrato:** El contrato se contratará durante 18 meses desde la firma del contrato. PEC.
- **Fecha de inicio:** Enero 2023
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Livia Gouvea Gomes, especialista de LMK (liviag@iadb.org, +55 61 3317-4140);
- **Requisitos:** Debe ser ciudadano de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo en América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puede ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, afrodescendientes, pueblos indígenas y personas con discapacidades a postularse.

Acerca de nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, nos dedicamos a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una importante fuente de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional de América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y

el Caribe investigación de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento sobre políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para hacer esto, necesitamos personas que no solo tengan las habilidades adecuadas, sino que también les apasione mejorar vidas.

Proceso de selección BR-T1521- P001

Consultoría para para elaboración de policy brief en temas de género y mercados laborales

Nota: se prevén tres contratos en la misma línea, con diferentes subtemas en el campo del mercado laboral y la seguridad social, como se explica en el Plan de Adquisiciones.

[BRASIL]

BR-T1521

ATN/OC-xxxx-BR

<https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-xxxxxxxxxx>

10. Objetivo y justificación

- 1.6 Este contrato está dentro del alcance de la Cooperación Técnica (CT) BR-T1521: “Fortalecimiento de estrategias con los gobiernos locales de Brasil y promoción de una agenda operativa para el CCLIP Prosocial”. El objetivo de la CT es apoyar el diálogo y las estrategias con los gobiernos locales de Brasil, promoviendo una agenda operativa para LMK en el contexto de Prosocial CCLIP. Los diálogos y estrategias se enfocarán en temas laborales y de seguridad social en Brasil, considerando a todos los actores de este ecosistema que incluye, además del Gobierno Federal (con el Ministerio del Trabajo), los gobiernos locales, con sus secretarías de trabajo o lo que corresponda.
- 1.7 Brasil tiene una población de más de 213 millones de personas, cerca de un tercio de la población de América Latina y el Caribe (ALC), cuyo bienestar depende fundamentalmente de buenas oportunidades de empleo para la fuerza laboral y sistemas de pensión para los jubilados. Sin embargo, como región de ALC, Brasil enfrentó la crisis del COVID en un contexto de dificultades estructurales para crear buenas oportunidades de empleo y mejorar la cobertura de los sistemas de pensiones. El mercado laboral brasileño comenzó una trayectoria de deterioro en 2015 y desde 2016 ha registrado tasas de desempleo de dos dígitos. La desaceleración de la economía propició el recrudecimiento del desempleo, que

promedió 7,2% entre 2012 y 2014, a un máximo de 13,9% en 2017⁵⁷. También se interrumpió la mejora que tuvo el país en la tasa de formalización. De alrededor del 56% en la década de 1990, la informalidad alcanzó niveles por debajo del 44% en 2014, pero siguió creciendo, superando el 47% en 2019⁵⁸. La pandemia de COVID 19 ha añadido desafíos más importantes, con la destrucción de alrededor de 11,3 millones de puestos de trabajo y una parte sustancial de personas que abandonan la fuerza laboral⁵⁹. Actualmente, el nivel de empleo se ha recuperado en gran medida, pero hay indicios de que la calidad de estos nuevos puestos de trabajo es peor, los salarios más bajos han sido predominantes.

1.8 El hecho es que Brasil ha estado lidiando durante décadas con eso que debe abordarse con problemas estructurales. La productividad laboral de Brasil ha estado estancada durante décadas y actualmente es solo el 23% de la productividad laboral de EE. UU. Este nivel es mucho más bajo en comparación con países como Israel (66 %) y Corea del Sur (63 %) e inferior al de algunos pares de ALC, como Chile (42 %), México (35 %), Uruguay (36 %), y Colombia (26%)⁶⁰. Estos desafíos son aún más intensos para las mujeres, que experimentan una tasa de desempleo más alta (13,7%, mientras que la tasa de los hombres es del 9,1%) e ingresos más bajos (el salario de las mujeres era solo el 77,4 % del de los hombres, en los últimos datos publicados)⁶¹.

1.9 Además de todas estas consideraciones, Brasil es un país continental, con características muy diferentes entre sus regiones, estados y municipios. Por ejemplo, mientras la tasa de desempleo era del 4,3% en el estado de Santa Catarina, en los datos más recientes, ese número alcanzó la marca del 17,5% en Amapá, en el mismo período⁶². En algunas dimensiones, sabemos que existen diferencias en los servicios ofrecidos en cada localidad, por ejemplo: las tasas de colocación de los servicios públicos de empleo son bastante diferentes entre estados, oscilando entre el 6% y el 46% según el estado analizado⁶³. Sin embargo, no está claro qué hay detrás de estas heterogeneidades y cómo se podrían escalar experiencias positivas o identificar y corregir acciones sin impacto. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, hay poca información sobre las brechas entre la oferta y la demanda incluso a nivel de país, y especialmente a nivel local. En cuanto a los sistemas de seguridad social, el análisis individual de los estados apunta marcadas diferencias entre estados⁶⁴.

1.10 De esta forma, lo que esta CT prevé es la construcción de nuevos canales de diálogo, con los gobiernos locales, y el fortalecimiento de los existentes, a nivel federal, para una comprensión plena de los desafíos y barreras para los trabajadores en Brasil. Se considerarán aspectos generales del país y aspectos específicos de las localidades, pero que

⁵⁷ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

⁵⁸ Veloso, Peruchetti and Barbosa-Filho, 2022.

⁵⁹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua](#)

⁶⁰ Labor Market Sector Framework, 2021

⁶¹ [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 6396\)](#) ; [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística \(IBGE\) - PNAD Contínua \(Tabela 5436\)](#) .

⁶² <https://painel.ibge.gov.br /pnadc>

⁶³ O'Leary et al, 2019

⁶⁴ [Pellegrini, 2019](#)

en todo caso impactan en la vida de los trabajadores brasileños, en términos de empleabilidad, productividad, calidad del empleo y condiciones de vida.

11. Objetivos

El objetivo de esta consultoría es elaborar un estudio de prefabricación de proyectos en el mercado de trabajo y seguridad social en Brasil, en gobiernos locales o para el gobierno nacional. Los temas específicos pueden involucrar: acceso al trabajo, calificación, seguridad social y otros identificados por el equipo del proyecto.

12. Alcance de los servicios

Esta consultoría generará: un informe con la información básica necesaria para identificar posibles proyectos en las áreas del mercado laboral y previsional, considerando la posible logística del proyecto, las necesidades de capital, los principales desafíos y demás información que se considere importante para la proceso de toma de decisiones. Con ello se pretende tener las bases para el diseño de un proyecto en el tema de mercado laboral y seguridad social.

13. Resultados y productos esperados

13.1. Los productos esperados son:

- Producto 1: Plan de trabajo y tiempos del proyecto
- Producto 2: Metodología de análisis
- Producto 3: Primera versión del estudio - para comentarios y sugerencias del equipo.
- Producto 4: Versión final del estudio - con los ajustes solicitados.

14. Calendario, hitos del proyecto y cronograma de pagos

Producto	Entregas	Plan de pagos
Producto 1. Plan de trabajo y tiempos del proyecto	Semana 1	10%
Producto 2. Metodología de análisis	Semana 3	20%
Producto 3. Primera versión del estudio	Semana 12	35%
Producto 4. Versión final del estudio	Semana 24	35%

14.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera realizar pagos anticipados en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en este documento.

14.2. El tipo de cambio oficial del BID indicado en el SDP se aplicará a las conversiones necesarias de pagos en moneda local.

15. Requisitos del informe

15.1. Los productos deben prepararse en portugués/inglés.

16. Criterios de aceptación

16.1. La aprobación de los productos estará sujeta a revisión y conformidad por parte del BID.

17. Otros requisitos

17.1. No aplica.

18. Supervisión y presentación de informes

18.1. La supervisión correrá a cargo de Livia Gouvea Gomes, especialista en la División de Mercados Laborales (LMK/CBR), livia@iadb.org. Se celebrarán dos reuniones al mes para supervisar el progreso de la consultoría, y se podrán organizar reuniones adicionales, si hay aspectos que requieren atención inmediata.