



A pesquisa **FIA Employee Experience – FEEEx** é uma iniciativa que reconhece organizações que se destacam na criação de ambientes de trabalho saudáveis, agradáveis e produtivos, por meio da experiência de seus colaboradores.

Realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), a pesquisa utiliza indicadores específicos para medir a satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho, a atuação dos gestores, a liderança da alta administração e os serviços da área de gestão de pessoas.

Com base nos resultados, a FIA premia as instituições que se destacam em categorias como Carreira, Comunicação, ESG, Inovação e Autonomia, Liderança, Qualidade de Vida no Trabalho, Reconhecimento e Recompensa e Relações Interpessoais.

O **Cade** participa dessa pesquisa desde 2020 e, pelo sexto ano consecutivo, foi reconhecido como uma das poucas instituições públicas entre os "Lugares Incríveis para Trabalhar". Em 2025, o órgão se destacou como o segundo lugar geral na categoria de serviços públicos de médio porte.

Dos 376 colaboradores convidados, 229 participaram da pesquisa, representando uma taxa de adesão de 61% em relação ao total de convidados. O público inclui servidores e estagiários, pois o sistema utilizado para a pesquisa não permite o registro de respostas de terceirizados.

Em 2025, o Índice de Clima Organizacional (ICO) atingiu 87,8, superando em 2,8 pontos a média dos "Lugares Incríveis", que foi de 85.

Figura 1 - Comparativo Gráfico Cade 2025 com "Lugares incríveis"



Analisando o gráfico acima, é possível ver a comparação do desempenho do **Cade em 2025** comparado com a média dos **Lugares Incríveis para Trabalhar em 2025** em diversas dimensões. A linha do Cade está à frente da linha dos Lugares Incríveis em quase todas as dimensões. Isso confirma que o Cade supera a média, com um Índice de Clima Organizacional de 87,8.

O Cade se mostra forte em duas dimensões principais: Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho. Estas são as pontas mais externas do gráfico, indicando que são os maiores bens do ambiente organizacional, refletindo um clima de respeito, colaboração e bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No entanto, as dimensões de Reconhecimento e Recompensa, Carreira e ESG aparecem como as mais próximas da média de referência. Este resultado reflete de maneira fiel os desafios estruturais enfrentados pelo órgão. As limitações em Reconhecimento e Recompensa e em Carreira são diretamente impactadas pelo modelo estabelecido de cada carreira pertencente à Administração Pública Federal, considerando que o Cade não possui uma carreira própria e depende das regras específicas de cada carreira, estando sujeito a normas gerais de remuneração e progressão. O fato de os índices se manterem próximos à média dos Lugares Incríveis, mesmo com essas restrições, é, por si só, um feito notável e demonstra os esforços internos de valorizar os colaboradores dentro do possível.

Já a dimensão ESG, igualmente identificada como uma oportunidade, merece uma análise específica. Este é um campo onde o Cade tem potencial para avançar de forma mais autônoma, desenvolvendo e divulgando melhor suas iniciativas de sustentabilidade, ética e impacto social, o que criaria um grande diferencial positivo perante seus colaboradores e a sociedade.

Figura 2 - Comparativo da dimensões Cade 2025 com "Lugares incríveis"

	CADE 2024	CADE 2025	Lugares Mais Incríveis 2025	Evolução 2024 - 2025	Diferença
Número de respondentes	220	230	148365	156688	
+ APRENDIZAGEM	91,8	92,0	87,6	+0,2	+4,4
+ COMUNICAÇÃO	91,1	91,9	87,3	+0,8	+4,6
+ LIDERANÇA	90,5	90,9	87,3	+0,4	+3,6
+ RELAÇÕES INTEPSSOALS	91,0	90,8	83,7	+0,2	+7,1
+ QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	92,5	90,2	84,4	-2,3	+5,8
+ INOVAÇÃO E AUTONOMIA	89,7	89,6	84,7	-0,1	+4,9
+ ESG	89,7	88,3	88,6	-0,4	-0,3
+ CARREIRA	81,0	82,4	82,0	+1,4	+0,4
+ RECONHECIMENTO E RECOMPENSA	76,9	72,6	73,3	-4,3	-4,7
I-ICO Geral	88,5	87,8	85,0	-0,7	+2,8
+ PERSONALIZADAS	ND	84,6	ND	ND	ND

Qualidade de Vida no Trabalho: O índice de 90,2 no Cade manteve-se significativamente superior à média dos Lugares Incríveis (84,4), com uma diferença de 5,8 pontos. Apesar da redução de 2,3 pontos em relação a 2024, o resultado ainda reforça o impacto positivo das ações estratégicas voltadas ao bem-estar à saúde, que devem ser continuadas.

Comunicação: A pontuação de 91,9, superior em 4,6 pontos à média geral, indica que as iniciativas de comunicação interna seguem sendo percebidas como claras e efetivas. A dimensão registrou um crescimento de 0,8 pontos frente a 2024, sinalizando melhoria contínua.

Inovação e Autonomia: O índice de 89,6, superior em 4,9 pontos à média de referência, reforça que os colaboradores valorizam a liberdade para propor ideias. A estabilidade (variação de -0,1) indica a consolidação dessa cultura.

Carreira: A pontuação de 82,4 ficou ligeiramente acima da média geral (+0,4). O aumento de 1,4 pontos ante 2024 é um movimento positivo dentro das limitações estruturais, sugerindo que as iniciativas internas de desenvolvimento têm sido percebidas. Dentro dessa dimensão, avaliam-se critérios justos para promoção e crescimento na carreira, expectativa de atingir os objetivos profissionais, transparéncia para crescer profissionalmente na empresa e disponibilidade de vagas abertas para recrutamento interno.

Relações Interpessoais: Com 90,8 pontos, o Cade registrou uma maior vantagem comparativa, superando a média dos Lugares Incríveis em 7,1 pontos. Apesar de uma leve queda de 0,2 pontos em relação ao ano anterior, segue sendo a dimensão de maior destaque positivo.

Liderança: Com 90,9 pontos, o Cade se manteve 3,6 pontos acima da média geral. O crescimento de 0,4 pontos em relação a 2024 reflete uma percepção positiva e em melhora da atuação dos gestores. Como pontos de destaque menciona-se a elaboração do programa Lidera Junto, com foco no compartilhamento de boas práticas para a liderança.

Reconhecimento e Recompensa: Com 72,6 pontos, esta dimensão registrou a maior queda em relação a 2024 (-4,3) e situa-se 4,7 pontos abaixo da média de referência. O resultado evidencia os limites impostos pelas políticas remuneratórias centralizadas e a necessidade de ampliar formas alternativas de reconhecimento.

ESG: Com um índice de 92,4, o Cade teve uma leve variação negativa (-0,8) em comparação com a média geral. Apesar do bom desempenho, o resultado evidencia a necessidade de intensificar práticas de governança ambiental, social e corporativa para alinhar melhor o programa QVT às demandas de ESG.

Figura 3 - Influência saúde mental

O Cade apresenta um percentual significativamente maior de colaboradores que declaram ter "boa saúde" (81,9%) em comparação com a média dos Lugares Incríveis (71,7%). Esta diferença de 10,2 pontos percentuais é um indicador positivo e demonstra que o ambiente e as condições de trabalho estão associados a uma percepção de bem-estar físico superior à média de referência.

A soma das colaboradores que reportam problemas de saúde (eventuais, frequentes e graves) no Cade é de 16,8%, um número consideravelmente menor que os 26,3% observados na média de mercado. No entanto, este grupo representa uma oportunidade estratégica. Com um perfil epidemiológico dos servidores, espera-se consolidar programas de qualidade de vida e prevenção, visando reduzir esses índices e oferecer um suporte mais direcionado e eficaz.

Figura 4 - Estresse no trabalho

O grande maioria dos servidores do Cade classifica o trabalho como fator que "não altera meu nível de estresse" ou que "altera meu estresse em níveis aceitáveis". Este é um indicador extremamente positivo, mostrando que o ambiente e as condições de trabalho estão associados a uma percepção de bem-estar físico superior à média de referência.

No entanto, A principal preocupação aparece na categoria "gera esgotamento mental" e "gera estresse excessivo" (6,1%) apresenta uma demanda atenção, pois indica que um segmento de colaboradores pode estar enfrentando carga mental elevada.

Figura 5 - Satisfação forma de trabalho

A maioria dos servidores do Cade (92,6%) está satisfeita ou muito satisfeita com a forma de trabalho, um percentual que está praticamente muito superior com a média de referência (10,6%). Isso demonstra que a insatisfação é um fenômeno minoritário e ainda mais controlado no Cade, reforçando o acerto do modelo.

Figura 6 - Comparativo Cade 2024 com Cade 2025

A comparação entre os resultados de 2024 e 2025 revela um cenário de estabilidade na maioria das dimensões avaliadas, com o Cade mantendo seu padrão de como um lugar incrível para trabalhar. Dimensões como Relações Interpessoais, Aprendizagem, Comunicação e Inovação e Autonomia mantiveram-se em patamares elevados.

Desempenho nas Dimensões Avaliadas Comparado com o ano de 2024

Figura 6 - Comparativo Cade 2024 com Cade 2025

