

CONHECIMENTO  CORREIRA



organizacional, refletindo um clima de respeito, colaboração e bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

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 próprias de cada carreira e a legislação. O fato de o Cade não possuir uma carreira própria não afeta a validade das nomeações.

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.

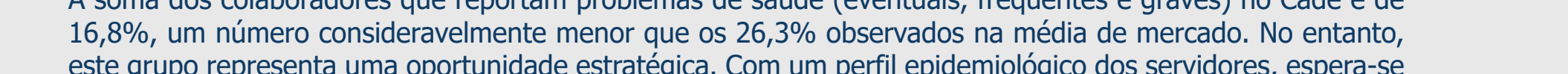
**Figura 2 - Comparativo da dimensões Cade 2025 com "Lugares incríveis"**

Número de respondentes	220	230	148365	156688
------------------------	-----	-----	--------	--------

+	LIDERANÇA	90,5	90,9	87,3	+0,4	+3,6
+	RELAÇÕES INTEPESOAIS	91,0	90,8	83,7	+0,2	+7,1







A grande maioria dos servidores do Cade (82,6%) 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,

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**

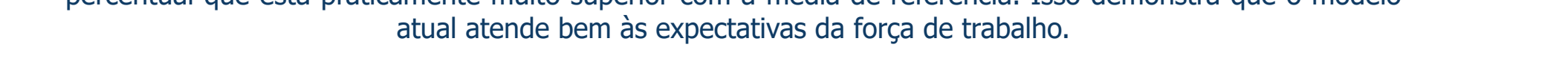












Comparado com o ano de 2024

## Í-ÇO GERAL

**QUALIDADE**

País	Qualidade de Vida (Índice)
Argentina	~10
Brasil	~15
Chile	~25
Colômbia	~30
Costa Rica	~35
Cuba	~40
Equador	~45
Espanha	~50
Estados Unidos	~65
França	~75
Alemanha	~85
Grã-Bretanha	~90
Índia	~95
Itália	~98
Japão	~100
México	~100
Países Baixos	~100
Peru	~100
Rússia	~100
Suíça	~100
Taiwan	~100
Uruguai	~100
Vietnã	~100
Zimbábue	~100





































































































































