



Ministério da Justiça e Segurança Pública - MJSP
Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE

SEPN 515, Conjunto D, Lote 4, Edifício Carlos Taurisano, - Bairro Asa Norte, Brasília/DF, CEP 70770-504
Telefone: 61 3031-1837 - www.gov.br/cade

TERMO DE REFERÊNCIA

PROCESSO nº 08700.003005/2025-75

Contrato por Produto

Contratação de serviços especializados de consultoria técnica de pessoa física com a finalidade de elaborar e implementar a Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito do Cade baseada em dados e na experiência do programa pré-existente. Este processo será realizado em estreita colaboração com a Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (Sagep), unidade da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do Cade (Cgesp) visando à construção de diretrizes sólidas e alinhadas com as melhores práticas organizacionais. O objetivo é garantir a promoção de um ambiente laboral saudável, sustentado por princípios que favoreçam o bem-estar, a saúde e a produtividade dos servidores.

1. Função no Projeto

1.1. A função principal do projeto é desenvolver e implementar uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no âmbito do Cade, por meio de uma consultoria técnica especializada. Além disso, busca capacitar a equipe da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP) para liderar a execução dessa política, garantindo um ambiente organizacional saudável e alinhado à estratégia organizacional e aos princípios constantes da Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal- PASS.

2. Antecedentes

2.1. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de condições, fatores e práticas organizacionais que visam promover o bem-estar físico, emocional e social dos trabalhadores no ambiente profissional. De acordo com Chiavenato (2004), a Qualidade de Vida no Trabalho é uma abordagem que busca melhorar as condições de trabalho e de vida dos colaboradores, bem como a eficiência organizacional. Para Ferreira (2011), a QVT ultrapassa os aspectos físicos e engloba fatores como relações interpessoais, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e valorização do trabalhador como ser humano.

2.2. Nesse contexto, a implementação de QVT é fundamental tanto para as organizações quanto para seus colaboradores. A adoção de políticas que priorizem a qualidade de vida contribui para o aumento da produtividade, redução do absenteísmo, retenção de talentos e fortalecimento da imagem institucional. Por outro lado, para os trabalhadores, a QVT promove um ambiente mais saudável, impactando positivamente na saúde mental e física, além de proporcionar maior satisfação no desempenho de suas atividades. Um estudo da Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que ambientes de trabalho saudáveis reduzem o risco de doenças relacionadas ao estresse e aumentam o engajamento dos funcionários. Assim, a QVT revela-se como um fator estratégico para sustentabilidade de qualquer instituição.

2.3. O diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passa pela análise dos fatores que impactam o bem-estar dos colaboradores. Isso possibilita identificar pontos a serem aprimorados e desenvolver estratégias eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, a exemplo de condições de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, relações interpessoais, reconhecimento e valorização.

2.4. As condições de trabalho, que abrangem desde a ergonomia até a segurança e a adequação do ambiente físico, e são fundamentais para a saúde e eficiência dos profissionais. Além disso, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem um papel central, sendo favorecido por políticas de flexibilidade de horários e apoio à família.

2.5. Outro ponto importante é a construção de boas relações interpessoais, fortalecidas por um clima organizacional positivo e uma interação saudável entre colegas e lideranças. Soma-se a isso o reconhecimento e a valorização dos funcionários, por meio de programas de incentivo, feedback positivo e oportunidades de desenvolvimento.

2.6. Por fim, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ganham destaque, com a oferta de acesso a programas de apoio psicológico, práticas esportivas e ações preventivas de saúde. Esses fatores, integrados, permitem criar um ambiente de trabalho que promove a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

2.7. Estruturar uma política de QVT é essencial para garantir que as ações voltadas ao bem-estar no trabalho sejam sistematizadas, contínuas e alinhadas aos objetivos institucionais. A ausência de uma política formal pode levar à fragmentação das iniciativas, reduzindo sua eficácia e dificultando a mensuração dos resultados. Ao estabelecer uma política de QVT, a organização demonstra compromisso com a saúde e a satisfação de seus colaboradores, além de criar um ambiente propício para o desenvolvimento humano e profissional. Essa política deve ser fundamentada em diagnósticos sólidos, práticas atualizadas e no envolvimento de todas as partes interessadas.

2.8. Para Limongi-França (2004) as políticas de QVT são como um conjunto de estratégias organizacionais que visam integrar aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais para promover o bem-estar dos trabalhadores. Essas políticas são fundamentadas na ideia de que a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma responsabilidade social, mas também uma ferramenta estratégica para melhorar a produtividade e a satisfação dos colaboradores.

2.9. Fernandes (1996), destaca que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve ser uma política organizacional estruturada, voltada para a criação de um ambiente que satisfaça tanto as necessidades dos trabalhadores quanto os objetivos da organização. Para ele, a QVT envolve aspectos como segurança, reconhecimento, realização pessoal e profissional, além de um equilíbrio entre as demandas organizacionais e as expectativas dos indivíduos.

2.10. No âmbito do Cade, a Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP) exerce um papel estratégico na promoção da qualidade de vida dos servidores, sendo atualmente a unidade responsável pela gestão das ações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A implementação de uma política institucional de QVT permitirá consolidar e dar diretrizes às iniciativas já em curso, conferindo-lhes maior coerência, abrangência e alinhamento às necessidades dos colaboradores e aos objetivos da organização.

2.11. No Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de 2025, as ações foram planejadas considerando como linha condutora a temática da Diversidade no Trabalho (DT). Essa abordagem contempla a inclusão e valorização de diferentes perspectivas e experiências, com foco na promoção da igualdade de oportunidades em relação a gênero, idade, deficiência e raça. As iniciativas são direcionadas tanto ao público interno quanto externo, incluindo projetos que envolvem também os familiares dos colaboradores. Busca-se, assim, promover um ambiente organizacional inclusivo e equitativo, que reconheça e respeite a pluralidade dos indivíduos. Nesse contexto, os objetivos centrais são garantir acesso igualitário às oportunidades, fomentar um futuro mais justo e ampliar a abordagem da QVT de forma sistêmica e integrada no âmbito do Cade.

2.12. No âmbito do Plano Estratégico Cade vigente (ciclo 2020-2024) destaca-se o objetivo estratégico nº 8, que visa **"Consolidar o Cade como um lugar incrível para trabalhar"**. Esse propósito engloba iniciativas direcionadas à garantia de um ambiente saudável em suas dimensões física, emocional e laboral, promovendo a excelência no desempenho institucional e proporcionando uma experiência de trabalho positiva para os colaboradores. Nesse sentido, a Sagep direcionou esforços para implementar ações e práticas que estejam alinhadas às estratégias definidas no planejamento estratégico.

2.13. Dessa forma, evidencia-se a relevância da qualidade de vida no trabalho (QVT), que abrange um conjunto amplo de práticas e políticas de gestão de pessoas no ambiente organizacional. O Projeto de QVT para o Cade foi estruturado com base nas experiências acumuladas pelos servidores em iniciativas de qualidade de vida realizadas nos anos anteriores, as quais demonstraram resultados positivos. Entretanto, torna-se imprescindível aprofundar os estudos sobre as diversas variáveis que influenciam a saúde organizacional e o bem-estar dos colaboradores.

2.14. Nesse contexto, destaca-se a necessidade de contratar uma consultoria técnica especializada que permita uma análise mais detalhada do cenário existente no ambiente laboral do Cade. Essa análise é essencial para a construção de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho que transcenda ações pontuais de bem-estar, ao contemplar os aspectos estruturantes necessários para sua sustentabilidade, sempre respeitando as especificidades e a cultura da organização.

2.15. Adicionalmente, essa consultoria desempenhará um papel fundamental na capacitação e no suporte à equipe da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP), assegurando que a elaboração e a implementação da Política de QVT sejam realizadas de forma consistente e eficaz. Apesar de o Cade ter mantido ao longo dos anos ações voltadas à QVT, compreende-se que a formalização de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho proporcionará uma base mais sólida e precisa para direcionar as iniciativas, conectando-as de forma estratégica às necessidades reais de seus trabalhadores.

3. **Nº do Resultado no PRODOC/PNUD**

A presente consultoria contribui para a consecução do Resultado 3 – Subsídios ao aprimoramento de processos de trabalho e dos instrumentos de gestão e de governança.

4. **Objetivos da consultoria**

4.1. A consultoria técnica a ser contratada para apoiar a elaboração e a implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Cade deverá seguir parâmetros claros que garantam a colaboração efetiva com a Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (Sagep). Para isso, todos os serviços prestados deverão ser realizados com o envolvimento direto da equipe, assegurando uma participação conjunta em todas as etapas do processo. A consultoria deve trabalhar em estreita parceria, promovendo uma troca constante de informações e alinhamento estratégico. Isso inclui a realização de reuniões periódicas, a disponibilização de materiais informativos e a integração da equipe da SAGEP no planejamento e execução das ações. Esse suporte mútuo é fundamental para garantir que as iniciativas estejam adequadas às particularidades do Cade e que a Política de QVT seja implementada de maneira sustentável e alinhada às necessidades institucionais. Além disso, o envolvimento da SAGEP permitirá que os conhecimentos desenvolvidos durante a consultoria sejam incorporados e replicados internamente, fortalecendo a capacidade de gestão estratégica de pessoas no Cade.

4.2. Com isso descreve-se alguns objetivos essenciais com relação a consultoria, são eles: Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca identificar e avaliar os fatores que impactam o ambiente laboral do Cade, permitindo compreender como essas variáveis influenciam a saúde, o bem-estar dos colaboradores e a dinâmica organizacional. Com base nesse diagnóstico, propõe-se o desenvolvimento de uma Política de QVT sustentável, que integre aspectos estruturais e culturais para criar um ambiente de trabalho saudável e alinhado aos valores institucionais. Além disso, o apoio à estruturação das práticas de gestão de pessoas tem como objetivo oferecer suporte técnico à SAGEP, viabilizando iniciativas voltadas à saúde mental, ao equilíbrio entre vida pessoal e

profissional e ao fortalecimento do clima organizacional. Para garantir a execução eficiente dessas ações, propõe-se a capacitação da equipe da SAGEP, preparando os profissionais para liderar e manter a Política de QVT de forma estratégica e autônoma. Por fim, são sugeridas estratégias preventivas e interventivas para mitigar riscos e fomentar um ambiente seguro e estimulante, consolidando um clima organizacional favorável à excelência, ao engajamento dos colaboradores e ao reconhecimento do Cade como uma instituição que valoriza o bem-estar de sua força de trabalho.

5. **Descrição das atividades**

5.1. A implementação de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Cade requer um plano estruturado que possibilite a organização, o acompanhamento e a execução eficazes das iniciativas propostas. A seguir, apresenta-se os passos essenciais que direcionam as ações para alcançar resultados claros e alinhados às necessidades institucionais:

Quadro 1 - Descrição das atividades

Etapa	Descrição
1. Realização do Relatório Diagnóstico	Relatório de Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Cade, com uma análise detalhada da situação atual, a partir de dados coletados por meio de entrevistas com colaboradores e do estudo de documentos institucionais, como o planejamento estratégico vigente, pesquisas de clima organizacional, relatórios de saúde e de QVT. O objetivo é que o relatório sirva como referência para embasar decisões e subsidiar o aprimoramento contínuo das práticas de QVT na organização.
2. Desenvolvimento da Minuta de Proposta da Política de QVT	Redigir um documento preliminar que apresente as diretrizes, objetivos e princípios da Política de QVT. A minuta deve ser específica à realidade do Cade e incluir proposta inicial de implementação.
3. Formalização da Política por meio da Portaria de QVT	Elaborar uma portaria oficial que institua e oficialize a Política de QVT, detalhando as diretrizes, responsabilidades das áreas envolvidas, recursos destinados e compromissos assumidos pelo Cade.
4. Estruturação dos Programas de QVT para o ciclo estratégico	Estruturar a proposta dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o ciclo estratégico de 2026, 2027 e 2028 a partir do diagnóstico realizado e com base em diretrizes institucionais, indicadores de qualidade de vida e pesquisas internas. A proposta deverá definir iniciativas que promovam saúde ocupacional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e desenvolvimento contínuo.
5. Treinamento da Equipe da SAGEP na temática de QVT na política, nos programas e nos cases no serviço público federal.	Realizar capacitação voltada para os membros da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP) para a apresentação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e dos programas planejados para o ciclo estratégico de 2026, 2027 e 2028, destacando sua implementação prática e impacto institucional. O treinamento deverá abordar estratégias para viabilizar as ações de QVT, garantindo que os participantes compreendam sua execução dentro do contexto do serviço público federal. Com essa abordagem, o objetivo é capacitar a equipe de forma estratégica, proporcionando conhecimentos que fortalecem a gestão e aprimoram a experiência dos colaboradores.
6. Consolidação do Relatório Final com Recomendações	Produzir um relatório final que consolide todas as análises, resultados e aprendizados ao longo do projeto. O documento deve apresentar recomendações práticas para a manutenção e sustentabilidade.

6. **Qualificações:**

6.1. **Qualificações mínimas (eliminatórias):**

- a) Graduação em áreas como Psicologia, Administração, Gestão de Recursos Humanos, Sociologia, ou campos relacionados à gestão de pessoas e ao comportamento organizacional;
- b) Pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* em Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, Psicologia Organizacional, Saúde Ocupacional ou áreas correlatas;
- c) Experiência comprovada no desenvolvimento de políticas e programas de Qualidade de Vida no Trabalho em organizações públicas ou privadas;

6.2. **Qualificações preferenciais (classificatórias):**

- a) Capacidade de conduzir diagnósticos organizacionais, utilizando ferramentas qualitativas e quantitativas, como entrevistas, questionários e mapeamento de processos;
- b) Competência para analisar dados e traduzir as informações em estratégias práticas e alinhadas aos objetivos institucionais.
- c) Habilidade para conduzir treinamentos, workshops e ações educativas com diferentes públicos, garantindo o envolvimento e a preparação da equipe responsável pela gestão da QVT.

d) Conhecimento da Legislação e Normas das leis trabalhistas, normas de saúde e segurança no trabalho e diretrizes aplicáveis ao setor público, especialmente aquelas relacionadas à gestão de pessoas no Brasil.

e) Excelente comunicação verbal e escrita para articular ideias de forma clara e objetiva, tanto com lideranças quanto com equipes operacionais.

f) Empatia e sensibilidade para lidar com questões relacionadas ao bem-estar dos colaboradores e à dinâmica organizacional.

g) Expertise na formulação de políticas e processos que garantam a continuidade e a sustentabilidade das ações de QVT após a conclusão da consultoria.

6.3. Qualificações preferenciais (para pontuação):

a) Experiência comprovada no exercício profissional junto a órgãos governamentais;

b) Produção acadêmica com publicações relevantes, incluindo artigos em periódicos, anais de congressos ou capítulos de livros, abordando temas como clima organizacional e a elaboração/implementação de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);

c) Doutorado concluído em Psicologia ou em áreas afins.

7. Critério de seleção e procedimento de inscrição:

7.1. Espera-se selecionar 1 (um) consultor (a) para compor a consultoria técnica especializada para a implementação, no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).

7.2. A seleção ocorrerá em 3 (três) etapas, a saber: a distribuição das pontuações máximas será feita da seguinte forma: Quadro 02 atribuirá 35 pontos, Quadro 03 concederá 35 pontos e Quadro 04 corresponderá a 30 pontos, totalizando 100 pontos. Esse critério assegura a conformidade da pontuação com as diretrizes estabelecidas no presente termo.

7.3. Em cada etapa será registrada uma nota para o candidato (a).

7.4. Na etapa de análise curricular, as notas serão calculadas de acordo com o quadro abaixo, sendo que a qualificação mínima será considerada como critério eliminatório:

Quadro 2 - Critério de pontuação da avaliação curricular

Qualificações Mínimas	Eliminatória
Qualificações Preferenciais	Classificatória
Experiência profissional, em área administrativa, em entidades públicas	3 pontos por ano de experiência (máximo 9 pontos)
Especializações e MBAs, com diploma expedido ou declaração que ateste que o diploma encontra-se em fase de expedição, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC), nas áreas de Administração, Psicologia, Gestão Pública ou campos correlatos.	2 pontos por título (máximo 6 pontos)
Mestrado ou Doutorado concluído, com diploma expedido ou declaração que ateste que o diploma encontra-se em fase de expedição, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC), nas áreas de Administração, Psicologia, Gestão Pública ou campos correlatos.	3 pontos por título (máximo 9 pontos)
Experiência profissional em órgãos governamentais na área de QVT.	2 pontos a cada 6 meses de experiência em projetos de implementação de Políticas de QVT (máximo 6 pontos)
Publicação de artigos acadêmicos em periódicos, anais de congressos e capítulo de livros na temática de QVT e em elaboração/implementação de política de qualidade de vida no trabalho.	1 ponto por publicação (máximo 5 pontos)
TOTAL	35 pontos

7.5. Na etapa de entrevista, as notas serão calculadas de acordo com o quadro 3 a seguir.

Quadro 3 - Critério de pontuação da entrevista

Itens de avaliação	Pontuação
Conhecimento sobre a temática clima organizacional e em elaboração/implementação de Política de de	

qualidade de vida no trabalho	0 a 10 pts.
Conhecimento sobre Qualidade de Vida no Trabalho no Setor público	0 a 10 pts.
Capacidade de expressão	0 a 5 pts.
Pertinência da experiência profissional e acadêmica anterior com as atividades descritas	0 a 10 pts.
TOTAL	Máx. 35 pts.

7.6. Na etapa de simulação, as notas serão calculadas de acordo com o quadro a seguir.

Quadro 4 - Critério de pontuação da atividade prática

Itens de avaliação	Pontuação
Capacidade de análise de dados e geração de inteligência a partir deles	0 a 10 pts.
Capacidade de expressão verbal e escrita	0 a 10 pts.
Alinhamento entre a atividade proposta e a entrega efetivamente realizada pelo(a) candidato(a)	0 a 10 pts.
TOTAL	Máx. 30 pts.

7.7. Em caso de empate, o desempate obedecerá aos seguintes critérios de nota da simulação; nota da entrevista; avaliação curricular, respectivamente nessa ordem de prioridade.

7.8. Os interessados em participar do certame devem encaminhar *curriculum vitae* para prodac@cade.gov.br no período de 02/06/2025 a 13/06/2025, referente ao período de inscrição, constante do quadro 6 do item 13 do presente termo de referência. No no campo “assunto” do e-mail deverá ser registrado o código: Consultoria Vaga Política de Qualidade de Vida no Trabalho – [nome do candidato (a)].

7.9. Não serão aceitas inscrições ou documentos comprobatórios fora do prazo.

7.10. A contratação poderá ser realizada tanto para pessoa física quanto para pessoa jurídica, conforme a necessidade e os requisitos estabelecidos no presente termo de referência.

7.11. As entrevistas serão agendadas pela equipe do Cade. Serão convocados para a fase de entrevistas os 5 candidatos que obtiverem a maior nota na análise curricular e que apresentem todas as qualificações mínimas exigidas neste edital. As entrevistas serão realizadas por videoconferência em data e horário definidos pelo Cade, sem possibilidade de remarcação.

7.12. Os comprovantes da qualificação profissional do candidato deverão ser entregues após a entrevista e antes da simulação, em data a ser definida, sob pena de desclassificação.

7.13. Serão automaticamente desclassificados os candidatos que não possuam a qualificação profissional mínima prevista no Termo de Referência, bem como os candidatos que não comparecerem à entrevista. Caso haja desclassificação, o próximo candidato, respeitada a ordem de notas da avaliação curricular, poderá ser chamado.

7.14. Serão convocados para a fase de Atividade Prática até 3 (três) candidatos que obtiverem a maior nota na fase de entrevistas.

7.15. A Atividade Prática será conduzida pela equipe do Cade, mediante agendamento prévio e envio de orientações, com até 2 (dois) dias úteis de antecedência, ao e-mail informado no momento da inscrição.

7.16. Essa atividade será realizada de forma assíncrona pelos (as) candidatos (as), sendo sua avaliação conduzida remotamente, em conjunto com a equipe do Cade, por meio de videoconferência. Durante a avaliação, será realizada uma arguição oral sobre a atividade desenvolvida pelo candidato, permitindo a análise de seu entendimento e das escolhas realizadas. Não haverá possibilidade de remarcação.

7.17. Ao término de cada etapa, serão enviados e-mails com feedback aos participantes, informando o resultado e orientações sobre as próximas fases, quando aplicável.

8. Insumos

8.1. O trabalho poderá ser desenvolvido de forma remota. Se desejado pelo consultor (a), o CADE disponibilizará infraestrutura básica (desktop, mesa, cadeira, acesso à internet, dentre outros) na sede da instituição para ser utilizada estritamente para a confecção do trabalho em questão, durante o horário de expediente da Autarquia. Isso não ensejará qualquer tipo de controle de frequência, folha de ponto e/ou relação de subordinação.

8.2. Não serão fornecidos computadores pessoais, laptops ou outros materiais eletrônicos

8.3. Nas consultorias presenciais, caberá o pagamento de 1 (uma) passagem aérea, nacional ou internacional, de ida para Brasília, no início do contrato, e retorno para cidade de residência do consultor, no final do contrato, em caso de não residência em Brasília, não ensejando pagamento de diárias no período da realização dos trabalhos.

- 8.4. Durante a execução do projeto, caso o consultor não resida em Brasília, será garantido o pagamento de passagens aéreas nacionais, de ida e volta, para participação em reuniões ou eventos indispensáveis à execução dos produtos estabelecidos neste Termo de Referência, caso necessário. O pagamento estará limitado a 4 (quatro) passagens de ida e volta por consultor ao longo de todo o projeto, além da passagem referente à reunião de abertura.
- 8.5. Nas consultorias à distância e em caso de não residência em Brasília, haverá o pagamento de passagens aéreas, nacional ou internacional, e diárias para participação em reuniões ou eventos necessários à execução dos produtos determinados neste termo de referência, caso seja necessário.
- 8.6. Ao(s) consultor(es), sob nenhuma hipótese, será devido o pagamento de diárias durante o período de realização dos trabalhos.
- 8.7. Haverá o pagamento de passagens (nacional ou internacional) e diárias para participação em reuniões e eventos realizados em cidades fora de Brasília (desde que o local seja diferente da residência do consultor) que estejam alinhados aos produtos deste Termo de Referência.
- 8.8. Em caráter excepcional e considerando a complexidade e as particularidades deste projeto, caso haja necessidade de deslocamento para localidades distintas da sede do Cade, respeitando-se o disposto no Art. 13 do [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#), como, por exemplo, em atividades de campo destinadas à observação de boas práticas em outros órgãos públicos situados fora de Brasília, será assegurado o custeio de passagens aéreas (ida e volta) para os servidores em exercício no Cade que compõem a equipe de implementação da Política de qualidade de vida no de Trabalho, conforme estabelecido no item 10.7 deste Termo de Referência. Essa medida é justificada pela sua pertinência e adequação aos princípios da eficiência e da razoabilidade, além de ser indispensável para garantir a presença de servidores estratégicos em atividades que contribuam diretamente para o alcance dos objetivos do projeto.
- 8.9. Cabe ressaltar que o deslocamento mencionado no item 9.6 não constitui uma exigência permanente do cargo, sendo aplicável apenas nos casos em que o servidor necessita se deslocar, a serviço, da localidade de seu exercício para outro ponto do território nacional ou para o exterior, em conformidade com o disposto no [Decreto nº 5.992, de 19 de dezembro de 2006](#), atualizado pelo [Decreto nº 11.872, de 29 de dezembro de 2023](#).

9. **Equipe de supervisores e servidores estratégicos do Cade para a implementação**

A equipe responsável pela supervisão e condução do projeto de implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho no Cade será composta pelos seguintes membros:

- 9.1. **Titular:** Karine Lustosa Panerai -Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas.
- 9.2. **Substituta:** Gabrielle Drago Thorpe - Chefe da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas.
- 9.3. **Estratégico:** Poliana Gonçalves Ferreira- Psicóloga da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas.

10. **Cronograma e localidade de execução**

- 10.1. A consultoria técnica será realizada no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), cuja sede está localizada no Setor de Edifícios de Utilidade Pública Norte (SEPN), Quadra 515, Conjunto D, Lote 4, Edifício Carlos Taurisano, CEP 70770-504, Brasília, Distrito Federal. Contudo, algumas atividades poderão ser realizadas remotamente, conforme a necessidade e as especificidades do projeto.
- 10.2. Os trabalhos deverão ser desenvolvidos, preferencialmente, na sede do Cade, em Brasília - DF. Contudo, algumas atividades poderão ser realizadas remotamente, conforme a necessidade e as especificidades do projeto.
- 10.3. A consultoria técnica terá início na assinatura do contrato prevista para **04 de agosto de 2025** e término previsto para a data de **19 de novembro de 2025, podendo ser estendida até no máximo 30 de dezembro de 2025**, contabilizando 77 (setenta e sete) dias úteis após assinatura do contrato, conforme cronograma constante no quadro 4 no item 14 do presente Termo de Referência.

11. **Honorários e respectivos produtos;**

- 11.1. Para a previsão dos prazos de execução, considerou-se a carga horária prevista para a atividade alocada em dias úteis, bem como a natureza da tarefa em termos de viabilidade de execução contínua e autônoma ou dependência de outros agentes para determinação de margem de segurança no cronograma.
- 11.2. Determinou-se o valor/hora de **R\$ 100,00 (cem reais)**, com base na Portaria Cade nº 754, de 02 de outubro de 2019, que regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) no âmbito do Cade. A definição tomou como referência o valor atribuído à hora trabalhada para a atividade de "elaboração de material".
- 11.3.

Quadro 5 – Produtos Esperados

Produtos	Valor	Duração prevista	Data de entrega
Produto 1: Relatório de Diagnóstico de QVT: Relatório de Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Cade com análise detalhada da situação atual da QVT no Cade, baseado em dados coletados por meio de entrevistas com colaboradores, do			

estudo dos documentos da organização tais como o planejamento estratégico vigente, relatórios de saúde e de qualidade de vida para que o documento seja referência para decisões e o aprimoramento das práticas de QVT na organização.	R\$ 10.200,00	17 dias úteis	27/08/2025
Produto 2: Minuta de Proposta da Política de QVT: Redigir um documento preliminar que apresente as diretrizes, objetivos e princípios da Política de QVT. A minuta deve ser específica à realidade do Cade e incluir proposta inicial de implementação.	R\$ 12.000,00	20 dias úteis	24/09/2025
Produto 3: Formalização da Política por meio da Portaria de QVT: Elaborar uma portaria oficial que institua e oficialize a Política de QVT, detalhando as responsabilidades das áreas envolvidas, recursos destinados e compromissos assumidos pelo Cade.	R\$ 3.000,00	5 dias úteis	1/10/2025
Produto 4 : Estruturação dos Programas de QVT para o ciclo estratégico: Estruturar a proposta dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) para o ciclo estratégico de 2026, 2027 e 2028 a partir do diagnóstico realizado e com base em diretrizes institucionais, indicadores de qualidade de vida e pesquisas internas. A proposta deverá definir iniciativas que promovam saúde ocupacional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e desenvolvimento contínuo.	R\$ 6.000,00	10 dias úteis	15/10/2025
Produto 5: Treinamento da Equipe da SAGEP na temática de QVT na política, nos programas e nos cases no serviço público federal: Realizar capacitação voltada para os membros da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP) para a apresentação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e dos programas planejados para o ciclo estratégico de 2026, 2027 e 2028, destacando sua implementação prática e impacto institucional. O treinamento deverá abordar estratégias para viabilizar as ações de QVT, garantindo que os participantes compreendam sua execução dentro do contexto do serviço público federal. Com essa abordagem, o objetivo é capacitar a equipe de forma estratégica, proporcionando conhecimentos que fortalecem a gestão e aprimoram a experiência dos colaboradores.	R\$ 9.000,00	15 dias úteis	05/11/2025
Produto 6: Consolidação do Relatório Final com Recomendações: Produzir um relatório final que consolide todas as análises, resultados e aprendizados ao longo do projeto. O documento deve apresentar recomendações práticas para a manutenção e sustentabilidade.	R\$ 6.000,00	10 dias úteis	19/11/2025 até 30/12/2025
TOTAL	R\$ 46.200,00	77 dias úteis	--

11.4. As datas de entrega consignadas nos quadros acima poderão ser antecipadas ou postergadas, a pedido do Cade, de maneira consentânea à evolução do trabalho e acordadas com os consultores.

11.5. O cronograma permite certa flexibilidade para ajustes e adaptações conforme as necessidades do projeto, no entanto é fundamental que a data final estipulada seja rigorosamente respeitada. A possibilidade de modificações ao longo do processo visa otimizar a execução das atividades e assegurar maior eficiência, porém sem comprometer os prazos previamente acordados. Dessa forma, a gestão do tempo deve ser estratégica, equilibrando a maleabilidade na condução das etapas com o compromisso de entrega dentro do prazo estabelecido.

11.6. Os pagamentos serão feitos mediante a entrega dos produtos previstos no termo de referência. Somente serão pagos os trabalhos que efetivamente atenderem tecnicamente às demandas exigidas no Termo de Referência e que tiverem a qualidade exigida e atestada pela CGESP.

11.7. O valor total previsto no Quadro 1 corresponde aos valores atribuídos aos produtos entregues por 1 (um) consultor, totalizando R\$ **R\$ 46.200,00**.

11.8. É importante ressaltar que esse valor não inclui os custos referentes às passagens e diárias mencionados no item 10 deste Termo de Referência.

11.9. Os pagamentos serão realizados mediante a entrega dos produtos previstos no Termo de Referência e a emissão de atestado de qualidade pelo Cade. Somente serão remunerados os trabalhos que comprovadamente atenderem às exigências técnicas descritas no Termo de Referência e apresentarem a qualidade requerida, devidamente atestada pela equipe de supervisores e pelos servidores estratégicos do Cade responsáveis pela implementação do projeto.

- 12.1. As dúvidas sobre o projeto poderão ser dirimidas por demanda, e deverão ser solicitadas por meio do e-mail: prodoc@cade.gov.br.
- 12.2. Conforme Decreto nº 5.151 de 22/06/2004: “É vedada a contratação, a qualquer título, de servidores da Administração Pública Federal, Estadual, do Distrito Federal ou Municipal, direta ou indireta, bem como de empregados de suas subsidiárias e controladas”.
- 12.3. A consultoria poderá ser realizada por professor (a) do magistério superior na situação prevista na alínea “b” do inciso XVI do art. 37 da Constituição, desde que os contratados se encontrem submetidos a regime de trabalho que comporte o exercício de outra atividade, haja declaração do chefe imediato e do dirigente máximo do órgão de origem da inexistência de incompatibilidade de horários e de comprometimento das atividades atribuídas; e os projetos de pesquisas e os estudos tenham sido devidamente aprovados pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade ao qual esteja vinculado o respectivo professor.
- 12.4. Conforme § 5º do Art. 22 da Portaria MRE nº 8, de 4 de janeiro de 2017: “A autorização para nova contratação do mesmo consultor, mediante nova seleção, nos termos do art. 5º do Decreto nº5.151/04, somente será concedida após decorridos os seguintes prazos, contados a partir do encerramento do contrato anterior: I - noventa dias para contratação no mesmo projeto; II - quarenta e cinco dias para contratação em projetos diferentes, executados pelo mesmo órgão ou entidade executora; III - trinta dias para contratação para projetos executados em diferentes órgãos ou entidades executoras.”
- 12.5. O processo seletivo está aberto para participação de candidatos (as) estrangeiros(as) e brasileiros(as), residentes tanto no Brasil quanto no exterior. É de responsabilidade do candidato a adequação às normas de permanência e autorização para trabalho no país, incluindo o visto para estrangeiros(as). O (A) candidato(as) deve estar disponível para a realização das atividades propostas conforme previsto neste termo de referência.
- 12.6. Os (As) candidatos(as) que já atuaram como servidores junto ao Cade e que se enquadrem no artigo 2º da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, deverão respeitar o prazo de interstício de 6 (seis) meses, conforme estabelece o artigo 6º da referida lei, a contar da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria do servidor até seletivo a data de assinatura do contrato, conforme previsto neste termo de referência.
- 12.7. É vedada, ainda, a contratação de cônjuge, companheiro (a) ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, da autoridade nomeante ou de servidores vinculados ao processo seletivo.
- 12.8. A interposição de recurso neste processo seletivo será de acordo com que estabelece a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regulamenta o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.
- 12.9. O Cade poderá solicitar informações adicionais referente ao contrato de consultoria junto ao PNUD, a qualquer momento, caso os produtos concluídos pelo consultor não estejam de acordo com o que foi estabelecido neste termo referência.
- 12.10. O contratado firmará termo de confidencialidade. A utilização ou revelação de quaisquer dados e informações confidenciais, obtidas no âmbito da realização deste projeto, ensejará a rescisão imediata do contrato e a apuração de responsabilidade administrativa, criminal e cível.
- 12.11. O Cade se reserva no direito de alterar a data de início do projeto, caso seja necessário ao interesse público.

13. Cronograma de seleção

Quadro 6- Cronograma

Ação	Inscrições	Análise curricular	Entrevistas	Atividade Prática (se houver)	Início do contrato
Período	02/06/2025 a 13/06/2025	17/06/2025 a 24/06/2025	26/06/2025 a 04/07/2025	08/07/2025 a 15/07/2025	04/08/2025

14. Considerações finais

14.1. Para assegurar o cumprimento dos objetivos desta seleção, o Cade reserva o direito de suspendê-la ou cancelá-la, mediante solicitação à Coordenação do Projeto. Além disso, os casos omissos e as situações excepcionais serão avaliados e solucionados pela equipe de supervisores e servidores estratégicos, com foco na efetiva implementação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

15. Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2004. 529 p.

FERNANDES, E. C. Políticas de recursos humanos. São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-

POLIANA GONÇALVES FERREIRA

Psicóloga/Área Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP)
(assinado eletronicamente)

GABRIELLE DRAGO THORPE

Chefe da Seção de Apoio à Gestão Estratégica de Pessoas (SAGEP)
(assinado eletronicamente)

KARINE LUSTOSA PANERAI

Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas
(assinado eletronicamente)



Documento assinado eletronicamente por **Poliana Gonçalves Ferreira, Psicóloga-área**, em 16/05/2025, às 14:30, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



Documento assinado eletronicamente por **Gabrielle Drago Thorpe, Chefe de Seção**, em 16/05/2025, às 16:29, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



Documento assinado eletronicamente por **Karine Lustosa Panerai, Coordenadora-Geral Estratégica de Gestão de Pessoas**, em 16/05/2025, às 16:32, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site sei.cade.gov.br/autentica, informando o código verificador **1560297** e o código CRC **FF411F8D**.