



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) 3221-8558 - www.gov.br/cade

TERMO DE REFERÊNCIA

PROCESSO nº 08700.002520/2026-19

Contrato por Produto

Contratação de consultoria técnica especializada para apoiar o Cade na elaboração e na implementação do Programa de Avaliação de Desempenho 360° voltado às lideranças, bem como na elaboração do Plano de Desenvolvimento de Competências alinhado aos resultados obtidos no processo avaliativo.

1. Função no Projeto

1.1. Contratação de consultoria técnica especializada para elaboração e implementação do Programa de Avaliação de Desempenho 360°, com foco em lideranças do Cade, e para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Competências alinhado aos resultados da avaliação.

2. Antecedentes

2.1. A [Portaria nº 52, de 11 de fevereiro 2020](#), do então denominado Ministério da Economia, instituiu o Programa Piloto de Desempenho de Lideranças no âmbito da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. O referido piloto tinha por objetivo avaliar o desempenho dos ocupantes de cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE, dos níveis 101.4, 101.5, 101.6, 103.4 e 103.5, e de ocupantes de cargo de Natureza Especial daquela Secretaria.

2.2. Na vanguarda do movimento de profissionalização da gestão no serviço público, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), em setembro de 2019, já havia lançado seu piloto de avaliação de lideranças DAS 101.4 e 101.5 do quadro da Presidência e Diretoria de Administração e Planejamento (DAP) da Autarquia.

2.3. A ação teve por objetivo impulsionar o aprendizado das lideranças a partir do *feedback*, mobilizando-as na construção de planos de ação individuais para a melhoria contínua das competências gerenciais. Esse movimento, em última instância, resulta em uma ambiência cada vez mais salutar e no incremento dos resultados organizacionais.

2.4. Na ocasião, foi utilizada a metodologia de avaliação 360°, na qual são utilizadas múltiplas fontes para a averiguação do desempenho do servidor, incluindo superiores, subordinados, pares, *stakeholders* e ele próprio. Com relação aos critérios de avaliação, foram utilizadas as 20 (vinte) competências gerenciais estabelecidas em um trabalho conjunto entre o Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional da Universidade Federal do Pará e o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - hoje Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

2.5. Para viabilizar a avaliação, a Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação (CGTI) do Cade, a partir dos requisitos estabelecidos pela Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas (CGESP), desenhou o sistema de avaliação de competências gerenciais. Resguardando a identidade de avaliados e, em uma escala numérica de 1 a 7, mascarada por uma régua não numérica, a ferramenta oportunizou o dinamismo, inteligência, fidedignidade e agilidade no processo avaliativo. Finalizadas as avaliações, uma servidora da CGESP designada como facilitadora, com formação em Psicologia, processou os dados, por meio de análises comparativas entre os diferentes apontamentos dos avaliadores, mediando uma reunião devolutiva dividida em três seções: *overview* com a avaliação global - dez competências mais críticas e dez competências menos críticas na autoavaliação, com o comparativo global sob a ótica dos diferentes avaliadores; avaliação focal pela ótica de cada grupo avaliador; orientações para elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), com sugestões da CGESP a partir dos dados coletados.

2.6. Tanto pelo *feedback* dos participantes nessa iniciativa piloto, quanto pela relevância de políticas voltadas à melhoria das competências gerenciais, a realização do programa de maneira contínua e com maior abrangência seria, sem dúvidas, amplamente benéfica ao Cade. Cabe destacar, que as lideranças têm importante papel na ambiência organizacional, sendo responsáveis pela gestão de suas equipes, estas, por sua vez, responsáveis pelas atividades que são desenvolvidas pela autarquia. Ou seja, a gestão das equipes impacta direta ou indiretamente nos resultados que o Cade apresenta para a sociedade.

2.7. Entretanto, a CGESP, Coordenação responsável pelo desenvolvimento de ações voltadas à temática de gestão de desempenho, não possui número suficiente de profissionais especializados para dar vazão à demanda, dada a fluência de outras atividades de caráter compulsório. Sendo assim, em 2023, a CGESP contratou consultoria especializada para apoiar o desenvolvimento, a implementação e a continuidade do programa, o que permitiu ampliá-

lo, de forma que foram avaliados mais de 60 líderes do Cade. Os líderes foram avaliados com base em nove competências gerenciais previamente definidas para lideranças do setor público pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) do então Ministério da Economia (ME), hoje Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), em conjunto com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Esse elenco se organiza a partir de três eixos temáticos, a saber: Estratégia, Resultado e Pessoas.

2.8. Considerando o tempo decorrido desde o último ciclo avaliativo e as mudanças institucionais ocorridas no período, surge a necessidade de realizar um novo ciclo de avaliação, com o intuito de atualizar o diagnóstico das competências gerenciais e identificar as necessidades atuais de desenvolvimento das lideranças. Nesse contexto, há o interesse na contratação de uma consultoria para elaborar e implementar o Programa de Avaliação de Desempenho 360º voltado às lideranças, que subsidiará a melhoria contínua dos gestores e contribuirá para o aprimoramento dos serviços prestados pelo Cade em suas diversas áreas de atuação em defesa da concorrência.

2.9. A contratação da consultoria está alinhada ao Plano Estratégico do Cade 2025-2028, especialmente ao Objetivo Estratégico 9: Valorizar as pessoas com foco no desenvolvimento de competências para o futuro.

3. **Nº do Resultado no PRODOC/PNUD**

3.1. 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 presente consultoria técnica especializada tem como objetivo apoiar o Cade na avaliação do desempenho das lideranças e no desenvolvimento das competências necessárias para uma gestão de pessoas eficiente. A consultoria realizará a análise do perfil de competências das lideranças, identificando as competências e os eixos temáticos mais e menos desenvolvidos e proporá ações de desenvolvimento específicas para aprimorar os pontos identificados. A partir disso, busca-se promover um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e produtivo.

4.2. Espera-se que, ao final da consultoria, as, aproximadamente, 100 (cem) lideranças do Cade, participantes do processo, adquiram um conhecimento robusto sobre seu perfil de competências e as ações necessárias para o desenvolvimento das áreas identificadas como críticas. Isso contribuirá para a melhoria da ambiência e da gestão de suas equipes, e, por conseguinte, aumentando a efetividade organizacional na promoção de um ambiente econômico saudável no país. Ressalta-se que o quantitativo de lideranças pode sofrer variação, a depender do período avaliado, dos requisitos de inclusão na avaliação e da estrutura organizacional à época da realização.

5. **Descrição das atividades**

5.1. A consultoria técnica especializada deverá executar as seguintes atividades:

- Planejar e estruturar o ciclo de Avaliação de Desempenho 360º voltado às lideranças, em articulação com a equipe responsável pela supervisão e condução do programa;
- Revisar e adequar, se necessário, os formulários de avaliação disponibilizados no sistema informatizado do Cade, assegurando clareza, consistência metodológica e aderência aos referenciais da Administração Pública Federal;
- Apoiar na operacionalização do ciclo avaliativo, incluindo orientações quanto à aplicação da avaliação, comunicação com os participantes e suporte técnico à utilização do sistema utilizado pelo Cade;
- Realizar webinar de abertura do processo avaliativo;
- Coletar, tratar, consolidar e analisar os dados quantitativos e qualitativos provenientes das avaliações;
- Elaborar relatórios de *feedback* individuais e coletivos;
- Elaborar Planos de Desenvolvimento Individuais e Coletivo;
- Desenvolver relatórios analíticos para as reuniões devolutivas individuais;
- Conduzir reuniões devolutivas individuais dos gestores avaliados, visando à compreensão dos resultados e ao estímulo ao desenvolvimento profissional;
- Conduzir reunião devolutiva com a área técnica de gestão de pessoas, apresentando os resultados consolidados do ciclo avaliativo e recomendações estratégicas para o desenvolvimento das lideranças do Cade.
- Realizar a curadoria de materiais para inserção na plataforma "Lidera Junto", garantindo que os recursos instrucionais estejam atualizados e alinhados ao desenvolvimento das competências de liderança.

6. **Produtos esperados**

6.1. A consultoria técnica especializada deverá entregar os seguintes produtos:

- Webinar de abertura do processo avaliativo, com o objetivo de sensibilizar os participantes quanto à importância da avaliação e fomentar o engajamento no processo. O conteúdo deverá contemplar a dimensão ética da avaliação, enfatizando a importância de *feedbacks* francos, responsáveis e respeitosos, bem como o papel, valor e importância do processo avaliativo no desenvolvimento individual e organizacional, orientações práticas para o

adequado preenchimento dos formulários de avaliação, entre outros aspectos relevantes.

- Relatórios de *feedback* individuais dos gestores avaliados no primeiro grupo;
- Relatórios de *feedback* individuais dos gestores avaliados no segundo grupo;
- Planos de desenvolvimento individual dos gestores avaliados no primeiro grupo, com sugestões técnicas de ações a implantar;
- Planos de desenvolvimento individual dos gestores avaliados no segundo grupo, com sugestões técnicas de ações a implantar;
- Relatórios analíticos de reuniões devolutivas individuais com os gestores avaliados no primeiro grupo;
- Relatórios analíticos de reuniões devolutivas individuais com os gestores avaliados no segundo grupo;
- Relatório de *feedback* coletivo preliminar com a área técnica de gestão de pessoas, apresentando análise comparativa intra e inter áreas e intra e inter tipos de cargo/funções dos gestores avaliados no primeiro grupo;
- Relatório de *feedback* coletivo com a área técnica de gestão de pessoas, apresentando análise comparativa intra e inter áreas e intra e inter tipos de cargo/funções, de todos os gestores avaliados;
- Plano de desenvolvimento coletivo com as competências mais críticas a desenvolver, a partir dos resultados individuais, com proposta de minuta incluindo sugestões técnicas de ações a implantar.
- Curadoria de materiais para inserção na plataforma "Lidera Junto", garantindo que os recursos instrucionais estejam atualizados e alinhados ao desenvolvimento das competências de liderança.

7. **Qualificações profissionais**

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

- 7.1.1. Graduação reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) em Administração, Psicologia, Gestão Pública ou áreas correlatas;
- 7.1.2. Pós-Graduação *strito sensu* concluída e devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) em Administração, Psicologia, Gestão Pública ou áreas correlatas;
- 7.1.3. Experiência profissional ou acadêmica comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos em projetos ou no exercício de cargos com atribuições relacionadas a avaliação de desempenho, avaliação por competências ou avaliação gerencial.

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

- 7.2.1. Experiência profissional na área de gestão de pessoas em órgãos governamentais;
- 7.2.2. Publicação de artigos acadêmicos em periódicos, anais de congressos ou capítulos de livros na temática em avaliação de desempenho, avaliação por competências e/ou avaliação gerencial;
- 7.2.3. 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.

7.3. É obrigatória a anexação de todos os documentos comprobatórios exigidos nos itens 7.1 e 7.2 no e-mail de inscrição.

7.3.1. Os documentos comprobatórios devem ser enviados em um único arquivo no formato PDF no e-mail de inscrição do candidato.

7.3.2. Não será permitida, sob nenhuma circunstância, a submissão de documentos em momento posterior.

7.4. No momento da elaboração deste Termo de Referência, não foi identificado, no quadro de pessoal do Cade, servidor público que possua as qualificações profissionais exigidas e que esteja disponível para atender à demanda de forma exclusiva, no período de maio de 2026 a novembro de 2026, conforme as atividades previstas neste documento. Tal lacuna reforça a necessidade de contratação de consultoria externa especializada, a fim de garantir a execução eficiente, qualificada e tempestiva do projeto.

8. **Critérios de seleção e procedimento de inscrição**

8.1. Espera-se selecionar 1 (um) consultor para compor a consultoria técnica especializada responsável pela elaboração e implantação de um programa de avaliação de desempenho 360° para lideranças do Cade e de um plano de desenvolvimento de competências alinhado aos resultados da avaliação, conforme descrito neste Termo de Referência.

8.2. A seleção será composta por 2 (duas) etapas, a saber: (i) análise curricular, com pontuação máxima de 25 (vinte e cinco) pontos; e (ii) entrevista técnica com apresentação de experiência prática, com pontuação máxima de 50 (cinquenta) pontos.

8.3. Em cada etapa será atribuída uma nota individual para cada candidato, conforme seu desempenho.

8.3.1. Na etapa de análise curricular, as notas serão atribuídas de acordo com a Tabela 1, considerando os

critérios classificatórios definidos neste Termo, sendo as qualificações mínimas tratadas como requisitos eliminatórios.

Tabela 1 - Critério de pontuação da avaliação curricular

| Qualificações Mínimas (descritas no item 7.1) | Eliminatória |
|---|---|
| Qualificações Preferenciais | Pontuação |
| Experiência profissional na área de gestão de pessoas em órgãos governamentais; | 1 ponto por ano de experiência (máximo 10 pontos) |
| Publicação de artigos acadêmicos em periódicos, anais de congressos ou capítulos de livros na temática em avaliação de desempenho, avaliação por competências e/ou avaliação gerencial | 1 ponto por publicação (máximo 10 pontos) |
| 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 | 5 pontos por título (máximo 5 pontos) |

8.3.2. Na etapa de entrevista técnica com apresentação de experiência prática, as notas serão atribuídas de acordo com a Tabela 2, sendo avaliadas as competências comportamentais, a capacidade de articulação institucional, o domínio dos temas relacionados à avaliação de desempenho, avaliação por competências ou avaliação gerencial e a capacidade de elaboração de devolutivas (*feedback* estruturado), evidenciada por meio de exemplo prático apresentado.

Tabela 2 - Critério de pontuação da entrevista

| Itens de avaliação | Pontuação |
|---|------------------|
| Conhecimento sobre a temática de avaliação de desempenho, avaliação por competências ou avaliação gerencial | 0 a 10 pontos |
| Conhecimento sobre o setor público | 0 a 5 pontos |
| Capacidade de expressão | 0 a 5 pontos |
| Pertinência da experiência profissional e acadêmica anterior com as atividades descritas | 0 a 10 pontos |
| Capacidade de elaboração de devolutivas (<i>feedback</i> estruturado), evidenciada por meio de exemplo prático apresentado | 0 a 20 pontos |

8.3.3. A etapa consistirá em entrevista conduzida pela comissão de avaliação, com o objetivo de aferir os conhecimentos técnicos, a experiência profissional e as competências do candidato relacionadas às atividades da consultoria. Adicionalmente, será solicitada a apresentação de exemplo prático de devolutiva (*feedback* estruturado) elaborada pelo candidato em experiências anteriores, relacionada a processos de avaliação de desempenho ou avaliação por competências ou avaliação gerencial, resguardado o sigilo das informações e dados pessoais.

8.4. Em caso de empate, o desempate obedecerá aos seguintes critérios: (i) nota da entrevista; (ii) avaliação curricular.

8.5. Os interessados em participar do certame devem encaminhar *curriculum vitae* para curriculos.prodoc@cade.gov.br. Favor indicar no campo "assunto" o código: Consultoria Vaga *Avaliação de Desempenho 360° voltado às lideranças* - [nome do candidato].

8.6. As entrevistas serão agendadas pela comissão de avaliação. Serão convocados para a fase de entrevistas os 5 (cinco) candidatos que obtiverem a maior nota na análise curricular e que apresentarem todas as qualificações mínimas exigidas neste edital. As entrevistas serão realizadas por videoconferência.

8.7. 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.

9. Insumos

9.1. A consultoria poderá ser realizada de forma remota e, eventualmente, determinadas etapas poderão ser conduzidas na sede do Cade, em Brasília-DF, conforme a natureza das atividades e a necessidade de alinhamento com a equipe do projeto.

9.2. Caso necessário, o Cade disponibilizará infraestrutura básica em sua sede, incluindo desktop, mesa, cadeira, acesso à internet, entre outros, exclusivamente para a execução das atividades relacionadas ao projeto, durante o horário de expediente da Autarquia. Não serão fornecidos computadores pessoais, laptops ou outros equipamentos eletrônicos.

9.3. A utilização dessa infraestrutura não implicará em qualquer forma de controle de frequência, registro de ponto ou vínculo de subordinação entre o consultor e o Cade.

9.4. Não será devido, em nenhuma hipótese, o pagamento de diárias ao(s) consultor(es) contratado(s) durante a vigência do projeto.

9.5. Caso ocorra rescisão unilateral do contrato por parte do consultor contratado, sem a entrega e o devido atesto de todos os produtos previstos até a data da rescisão, o consultor deverá ressarcir integralmente o valor

correspondente a todas as passagens aéreas custeadas no âmbito deste projeto.

10. Equipe de supervisores e servidores estratégicos do Cade para a implementação do Projeto Lidera Junto:

10.1. A equipe responsável pela supervisão e condução do programa de avaliação de desempenho 360º para lideranças do Cade será composta pelos seguintes membros:

Supervisora Titular: Adriana Azevedo Germano Rodrigues
Área: Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

Supervisora Substituta: Larissa Lara Tavares
Área: Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

Servidor estratégico: Patricie Rose Coelho Carazza
Área: Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

11. Localidade do Trabalho

11.1. Cidade onde o(a) consultor(a) estiver sediado e, eventualmente, determinadas etapas poderão ser conduzidas em Brasília-DF.

12. Data de início

12.1. Na assinatura do contrato, prevista para **04/05/2026**.

13. Data de término

13.1. Prevista para **23/11/2026**, 203 (duzentos e três) dias corridos após assinatura do contrato, conforme cronograma.

14. Produtos e Honorários

14.1. Para a previsão dos prazos de execução, considerou-se a carga horária prevista para a atividade (4 horas diárias) 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.

Quadro 1 - Produtos Esperados

| Produto | Valor | Previsão para entrega de produtos | Percentual acumulado da execução do Projeto |
|---|---------------|-----------------------------------|---|
| Produto 1: Webinário de abertura do processo avaliativo | R\$ 802,56 | 05/05/2026 | 0,94% |
| Produto 2: Relatórios de feedback dos gestores avaliados no primeiro grupo. | R\$ 23.378,53 | 11/08/2026 | 28,35% |
| Produto 3: Planos de desenvolvimento individual dos gestores avaliados com sugestões técnicas de ações a implantar | R\$ 11.689,27 | 11/08/2026 | 42,06% |
| Produto 4: Relatórios analíticos de reuniões devolutivas individuais com os gestores avaliados no primeiro grupo. | R\$ 3.896,40 | 11/08/2026 | 46,63% |
| Produto 5: Relatório de feedback coletivo preliminar, com análise comparativa intra e inter áreas e intra e inter tipos de cargo/funções avaliados. | R\$ 1.807,06 | 11/08/2026 | 48,75% |
| Produto 6: Relatórios de feedback dos gestores avaliados no segundo grupo. | R\$ 23.378,53 | 23/11/2026 | 76,16% |
| Produto 7: Planos de desenvolvimento individual do segundo grupo de gestores com sugestões técnicas de ações a implantar | R\$ 11.689,27 | 23/11/2026 | 89,87% |

| | | | |
|--|--------------------------|-------------------|-------------|
| Produto 8: Relatórios analíticos de reuniões devolutivas individuais com os gestores avaliados no segundo grupo. | R\$ 3.896,40 | 23/11/2026 | 94,44% |
| Produto 9: Relatório de feedback coletivo final, com análise comparativa intra e inter áreas e intra e inter tipos de cargo/funções | R\$ 1.807,06 | 23/11/2026 | 96,56% |
| Produto 10: Plano de desenvolvimento coletivo com as competências mais críticas a desenvolver, a partir dos resultados individuais, com proposta de minuta incluindo sugestões técnicas de ações a implantar | R\$ 1.807,06 | 23/11/2026 | 98,68% |
| Produto 11 - Curadoria de materiais para inserção na plataforma "Lidera Junto" | R\$ 1.119,86 | 23/11/2026 | 100,00% |
| TOTAL | R\$ 85.272,00 | 23/11/2026 | 100% |

14.2. O valor total previsto no Quadro 1 corresponde aos valores atribuídos aos produtos entregues por 1 (um) consultor, totalizando R\$ 85.272,00 (oitenta e cinco mil e duzentos e setenta e dois reais).

14.3. As datas de entrega consignadas nos quadros acima poderão ser antecipadas ou postergadas, a pedido do Cade, de maneira consentânea à evolução do trabalho.

14.4. 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, conforme disposto no item 10.

15. Informações finais

15.1. As dúvidas sobre o projeto poderão ser dirimidas por demanda, e deverão ser solicitadas por meio do e-mail prodoc@cade.gov.br.

15.2. 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*”. A consultoria poderá ser realizada por professor universitário 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.

15.3. 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 nº 5.151/04, 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.*”

15.4. O processo seletivo está aberto para participação de candidatos estrangeiros e brasileiros, 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. O candidato deve estar disponível para a realização das atividades propostas conforme previsto neste termo de referência.

15.5. Os candidatos 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.

15.6. É vedada, ainda, a contratação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, da autoridade nomeante ou de servidores vinculados ao processo seletivo.

15.7. 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.

15.8. 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.

15.9. O Cade reserva-se o direito de alterar as datas de início e término do projeto, caso se faça necessário.

16. Cronograma de seleção

16.1. Esta seleção tem o seguinte cronograma:

- Período de Inscrições: A partir da data de divulgação do termo de referência até 05/04/2026.

- Análise Curricular: 06/04/2026 a 10/04/2026
- Entrevistas: 13/04/2026 a 20/04/2026
- Início do Contrato (previsão): 04/05/2026.

16.2. Visando garantir os objetivos da presente seleção, ela poderá ser suspensa ou cancelada por decisão do Cade, por meio de solicitação à Coordenação do Projeto.

17. Casos omissos e as situações consideradas especiais serão examinados e resolvidos pela equipe de supervisores e servidores estratégicos do Cade para a implementação do Programa de Avaliação de Desempenho 360°, com foco em lideranças do Cade.

LARISSA LARA TAVARES

Administradora

Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

ADRIANA AZEVEDO GERMANO RODRIGUES

Chefe de Projeto I

Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

MARCOS PAULO DE OLIVEIRA CORRÊA

Coordenador-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas substituto



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Lara Tavares, Administradora**, em 26/03/2026, às 14:49, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



Documento assinado eletronicamente por **Adriana Azevedo Germano Rodrigues, Chefe de Projeto**, em 26/03/2026, às 14:52, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



Documento assinado eletronicamente por **Marcos Paulo de Oliveira Correa, Coordenador-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas Substituto**, em 26/03/2026, às 14:55, 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 <https://sei.cade.gov.br/autentica>, informando o código verificador **1724173** e o código CRC **5FB24262**.