



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 08700.003105/2026-82

Contrato por Produto

Contratação de consultoria técnica especializada para a implementação, no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), do 2º Ciclo do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI).

1. Função no Projeto

1.1. Contratação de consultoria técnica especializada para a implementação, no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), do 2º Ciclo do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI).

2. Antecedentes

2.1. O Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) constitui uma ferramenta de planejamento que realiza a análise de dados qualitativos e quantitativos relacionados às entregas de uma equipe, ao perfil dos colaboradores e ao contexto de trabalho. Sua principal finalidade é estimar o número ideal de profissionais necessários para atingir os resultados esperados, considerando o contexto organizacional e as características da força de trabalho. Esse instrumento oferece suporte à gestão de pessoas e contribui de forma significativa para o planejamento de diretrizes estratégicas e de políticas públicas. O DFT pretende fornecer uma visão detalhada do quadro ideal de pessoal para cada unidade e do tamanho do órgão ou entidade, identificando as principais entregas por área de atuação e apontando custos e possíveis automações de entregas, e identifica atividades que não estão diretamente alinhadas às competências da unidade, mas podem ser executadas indiretamente.

2.2. Dentre os diversos modelos existentes na literatura acadêmica e no mercado, tem-se o [modelo referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho](#) que foi desenvolvido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB). Esse modelo inclui tanto o referencial de DFT quanto o [Sistema de Dimensionamento de Pessoas \(Sisdip\)](#). A implantação da metodologia pretende analisar o direcionamento do esforço da área por temática, definindo, com base no retrato atual, os objetivos futuros e desenvolve um banco de entregas robusto. Este banco, segundo dados da [plataforma](#) do Governo Federal, pode ser extraído diretamente do Sisdip, atualizado em tempo real e ampliado sistematicamente, sendo separado por categorias de serviços para facilitar a busca por atividades específicas, conforme a temática das unidades.

2.3. Considerando os benefícios do DFT e seus impactos na articulação do Cade junto à Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação (MGI) para o patrocínio de importantes projetos - como a distribuição de vagas e aprovação do pleito de realização de concursos, por exemplo, a Diretoria de Administração e Planejamento do Cade aprovou, em dezembro de 2024, o projeto de implementação do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), disponibilizado pelo MGI e, na ausência de servidor do quadro com a *expertise* e condições de dedicação exclusiva para a execução do projeto, decidiu-se pela contratação de um consultor do PRODOC.

2.4. Em 2025, o Cade implementou o 1º Ciclo do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), em alinhamento às diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI). A iniciativa teve como objetivo aprimorar a alocação de pessoas, promover maior racionalidade na distribuição da força de trabalho e fortalecer a tomada de decisão baseada em evidências no âmbito institucional. O ciclo foi estruturado em duas etapas complementares: uma fase qualitativa, voltada à identificação de entregas, processos e fluxos de trabalho das unidades, e uma fase quantitativa, destinada à mensuração de esforço e ao cálculo da necessidade ideal de pessoal. Ao longo do processo, houve amplo engajamento das unidades organizacionais, com apoio metodológico e técnico contínuo. **Como resultado, o Cade alcançou um índice de 79% de unidades com ambas as etapas concluídas, evidenciando elevado grau de adesão institucional e maturidade no uso de instrumentos de gestão orientados por dados.** Esse marco representa um avanço significativo na consolidação de uma cultura organizacional baseada em evidências, além de fornecer subsídios concretos para o planejamento da força de

trabalho, a priorização de atividades e o aperfeiçoamento da gestão de pessoas.

2.5. Com base nos resultados alcançados no 1º Ciclo do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), implementado em 2025, **espera-se a realização do 2º Ciclo no âmbito do Cade**, no segundo semestre de 2026, como etapa de consolidação e aprimoramento da metodologia. A nova rodada tem como propósito ampliar a adesão institucional, especialmente das unidades que, por diferentes razões, não puderam participar integralmente do ciclo anterior. Adicionalmente, o 2º Ciclo permitirá a mensuração ao longo de um período anual completo, possibilitando maior precisão na captura das variações sazonais das atividades, na alocação de esforços e na identificação de padrões de trabalho. Espera-se, assim, o fortalecimento da base de evidências para a tomada de decisão, o refinamento dos parâmetros utilizados no modelo e o avanço na maturidade institucional em gestão estratégica de pessoas.

2.6. Nesse contexto, a contratação de uma consultoria técnica especializada para a implementação, no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI), tem o potencial de aprimorar e ampliar os serviços realizados pelo Cade em suas diversas áreas de atuação em defesa da concorrência. Ainda, a contratação dessa consultoria especializada, *in casu*, está alinhada ao "*Plano Estratégico do Cade 2024 - Por um Brasil mais competitivo*", especialmente aos objetivos estratégicos de "*Consolidar o Cade como um lugar incrível para trabalhar*" e "*Construir a jornada de desenvolvimento dos profissionais no Cade*". Tal medida reforça o compromisso com a missão institucional de "*zelar por um ambiente concorrencial saudável*".

3. Nº do Resultado no PRODOC/PNUD

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

4. Obrigações do contratado com a Administração Pública

4.1. O contratado deverá cumprir integralmente as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018), garantindo a proteção, o tratamento adequado e a confidencialidade dos dados pessoais acessados ou processados no âmbito deste projeto, sob pena de responsabilização legal.

4.2. Assim, o contratado firmará Termo de Confidencialidade, conforme modelo SEI (1520813). Cabe reiterar que, em caso de utilização ou revelação a terceiros de quaisquer dados e informações do Cade, ensejará a rescisão imediata do contrato e a apuração de responsabilidade administrativa, criminal e cível.

4.3. Ademais, destaca-se que o contratado deve observar e fazer observar o [Código de Conduta dos Agentes Públicos do Cade](#), disponível no sítio eletrônico institucional, durante todo o processo de contratação e de execução do objeto contratual, conforme [Ofício-Circular 108/2025/CECADE/CADE \(SEI nº 1624362\)](#).

5. Objetivos da consultoria

5.1. A contratação de consultoria técnica especializada tem como objetivo assegurar a implantação efetiva, no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI).

5.2. Espera-se que, ao final da consultoria, a metodologia do DFT esteja totalmente implantada no órgão, em seu 2º Ciclo, assim como todos os dados inseridos e monitorados no sistema Sisdip, promovendo melhorias significativas na organização e alocação de recursos humanos. No âmbito do 2º ciclo do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), espera-se consolidar e aprofundar os ganhos já observados na etapa anterior, com foco no aprimoramento contínuo do modelo e na incorporação de uma cultura orientada por evidências. Entre os benefícios esperados, destacam-se o aumento da efetividade organizacional, a maior precisão na alocação da força de trabalho e a adequação progressiva das equipes às demandas institucionais, contribuindo para que o Cade continue a desempenhar, com excelência, suas funções em defesa da concorrência.

5.3. Adicionalmente, o 2º ciclo permitirá o refinamento dos processos internos, o fortalecimento das práticas de gestão de pessoas e o aprimoramento dos mecanismos de monitoramento e tomada de decisão, com base em dados mais robustos e comparáveis entre ciclos. Espera-se, ainda, o incremento da transparência e da eficiência administrativa, bem como a identificação de oportunidades de ganhos de produtividade, automação e requalificação da força de trabalho, reforçando a capacidade institucional do Cade de cumprir sua missão e atender, de forma cada vez mais qualificada, às expectativas da sociedade

6. Descrição das atividades

6.1. A implementação do 2º ciclo do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) no Cade será conduzida a partir de três etapas principais (coleta qualitativa, coleta quantitativa e análise dos resultados), com ênfase no aprimoramento do modelo e no fortalecimento de uma cultura de gestão orientada por dados.

6.1.1. A etapa de coleta qualitativa compreende a sensibilização das unidades, a realização de reuniões de

alinhamento inicial, a elaboração e disponibilização de vídeos tutoriais e manuais de orientação. Contempla também a revisão, atualização e validação junto às lideranças/pontos focais das planilhas de "Descrição de Área", considerando eventuais mudanças organizacionais, bem como a inserção de novas áreas ou entregas. Essa etapa é essencial para assegurar a aderência do modelo à realidade institucional atual e conferir maior precisão às análises subsequentes.

6.1.2. Na etapa de coleta quantitativa, diferentemente do 1º ciclo, será realizado um acompanhamento periódico e sistemático junto às unidades, com o objetivo de garantir maior adesão das áreas e maior qualidade das informações registradas. Esse acompanhamento envolverá o monitoramento contínuo dos quantitativos mensais e do preenchimento dos esforços, mês a mês, bem como interações frequentes com as áreas para orientação, esclarecimento de dúvidas e reforço quanto à importância do correto preenchimento. Inclui, ainda, a inserção e validação dos dados no Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), assegurando consistência e confiabilidade das informações.

6.1.3. Por fim, a etapa de análise dos resultados permitirá a consolidação dos dados coletados, possibilitando a geração de diagnósticos, indicadores, recomendações e comparações com o ciclo anterior, com vistas a subsidiar a tomada de decisão e o aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas no Cade. Inclui a realização de reuniões de devolutiva com as unidades, a fim de apresentar os resultados e esclarecer dúvidas.

6.2. Adicionalmente, ao longo de todo o processo, serão desenvolvidas atividades de apoio, como a elaboração e atualização de tutoriais e materiais orientativos, contribuindo para o engajamento das unidades e para a padronização das atividades.

6.3. Para todas as atividades listadas acima, espera-se que a consultoria técnica conduza as reuniões com todas as unidades do órgão com autonomia técnica, sob supervisão da equipe do Cade, garantindo a coleta e análise de informações necessárias ao processo.

6.3.1. A consultoria técnica deverá reportar-se regularmente à área técnica de gestão de pessoas, assegurando alinhamento e transparência nas ações realizadas.

6.3.2. Além disso, reuniões periódicas deverão ser realizadas em conjunto com a área técnica de gestão de pessoas, com o objetivo de alinhar os resultados obtidos, discutir eventuais desafios e propor ajustes ou ações corretivas, quando necessário, para o progresso eficiente do projeto.

7. Produtos esperados

7.1. Produto 1: Relatório com síntese da sensibilização das unidades e coleta qualitativa.

7.2. Produto 2: Relatório com síntese da preparação da etapa quantitativa e configuração do Sisdip.

7.3. Produto 3: Relatório com síntese do processo de coleta considerando o 1º período bimestral (julho e agosto).

7.4. Produto 4: Relatório com síntese do processo de coleta considerando o 2º período bimestral (setembro e outubro).

7.5. Produto 5: Relatório com síntese do processo de coleta considerando o 3º período bimestral (novembro e dezembro).

7.6. Produto 6: Relatório final com resultados do 2º Ciclo e recomendações.

8. Qualificações profissionais

8.1. Qualificações mínimas (eliminatórias):

8.1.1. Graduação reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) em Administração, Psicologia, Gestão Pública, Tecnologia da Informação ou áreas correlatas;

8.1.2. Pós-Graduação *lato ou strito sensu* concluída e devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) em Administração, Psicologia, Gestão Pública, Tecnologia da Informação ou áreas correlatas;

8.1.3. Capacitação concluída no curso *assíncrono* "Qualificação em Dimensionamento da Força de Trabalho" ofertado pela Escola Nacional de Administração Pública - Enap, em cumprimento ao artigo 3º da [Portaria nº 7.888/2022](#).

8.2. Qualificações preferenciais (classificatórias):

8.2.1. Experiência profissional, em área administrativa, em entidades públicas;

8.2.2. Experiência profissional em implantação do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI);

8.2.3. Capacitação concluída no curso *síncrono* "Praticando o Dimensionamento da Força de Trabalho" ofertado pela Escola Nacional de Administração Pública - Enap, em cumprimento ao artigo 3º da [Portaria nº 7.888/2022](#);

8.2.4. Publicação de artigos acadêmicos em periódicos, anais de congressos ou capítulos de livros na temática dimensionamento da força de trabalho;

8.2.5. Mestrado e/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, Tecnologia da Informação ou campos correlatos.

8.3. É obrigatória a anexação de todos os documentos comprobatórios exigidos nos itens 8.1 e 8.2 no e-mail de inscrição.

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

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

8.4. No momento de elaboração deste Termo, 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 junho/2026 a dezembro/2026, desempenhando as atividades descritas neste Termo de Referência. Essa lacuna reforça a necessidade de contratação de consultores externos para assegurar a execução eficiente e tempestiva do projeto.

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

9.1. Espera-se selecionar 1 (um) consultor para compor a consultoria técnica especializada para a implementação, no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI).

9.2. A seleção ocorrerá em 3 (três) etapas, a saber: (i) análise curricular: máximo de 42 pontos; (ii) entrevista: máximo de 40 pontos; e (iii) atividade prática: máximo de 40 pontos.

9.3. Em cada etapa será registrada uma nota para o candidato.

9.4. Na etapa de análise curricular, as notas serão calculadas de acordo com a Tabela 1, sendo que a qualificação mínima será considerada como critério eliminatório.

Tabela 1 - Critério de pontuação da avaliação curricular

Qualificações Mínimas (descritas no item 7.1)	Eliminatória
Qualificações Preferenciais	Classificatória
Experiência profissional, em área administrativa, em entidades públicas.	3 pontos por ano de experiência (máximo 9 pontos)
Experiência profissional em implantação do Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e do Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip), ambos disponibilizados pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI).	4 pontos por atuação em projeto de implantação do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) no modelo referencial do MGI. (máximo 12 pontos)
Capacitação concluída no curso <i>síncrono</i> "Praticando o Dimensionamento da Força de Trabalho" ofertado pela Escola Nacional de Administração Pública - Enap.	2 pontos pela capacitação concluída
Publicação de artigos acadêmicos em periódicos, anais de congressos ou capítulos de livros na temática dimensionamento da força de trabalho (no máximo quatro autores).	1 ponto por publicação (máximo 4 pontos)
Mestrado 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, Tecnologia da Informação ou campos correlatos.	2 pontos por título (máximo 6 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, Tecnologia da Informação ou campos correlatos.	3 pontos por título (máximo 9 pontos)

9.5. Na etapa de entrevista, as notas serão calculadas de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2 - Critério de pontuação da entrevista

Itens de avaliação	Pontuação
Conhecimento sobre a temática Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT)	0 a 10 pts.
Conhecimento sobre o setor público e sobre os sistemas estruturantes da administração pública	0 a 10 pts.
Capacidade de expressão	0 a 10 pts.
Pertinência da experiência profissional e acadêmica anterior com as atividades descritas	0 a 10 pts.

9.6. Na etapa da atividade prática, as notas serão calculadas de acordo com a Tabela 3.

Tabela 3 - 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.
Capacidade de gestão do tempo	0 a 10 pts.
Alinhamento entre a atividade proposta e a entrega efetivamente realizada pelo(a) candidato(a)	0 a 10 pts.

9.7. Em caso de empate, terá preferência o candidato que obtiver a maior pontuação em: (i) nota da atividade prática (vide Tabela 3); (ii) nota da entrevista (vide Tabela 2); (iii) avaliação curricular (vide Tabela 1).

9.8. Os interessados em participar desta seleção devem encaminhar Currículo atualizado, acompanhado de todos os documentos comprobatórios, reunidos em um único arquivo no formato PDF, para o e-mail <prodoc@cade.gov.br>.

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

9.9. Os candidatos devem indicar, no campo "assunto" do e-mail de inscrição, a seguinte identificação: "Consultoria Vaga Dimensionamento da Força de Trabalho - [nome do candidato]".

9.10. Serão convocados para a fase de entrevistas até 5 (cinco) candidatos que obtiverem a maior nota na análise curricular (vide Tabela 1) e que apresentem todas as qualificações mínimas exigidas neste edital.

9.10.1. As entrevistas serão realizadas por videoconferência, em data e horário definidos pelo Cade, sem possibilidade de remarcação.

9.10.2. Serão automaticamente desclassificados os candidatos que não atenderem à qualificação profissional mínima exigida no Termo de Referência, bem como aqueles que não comparecerem à entrevista ou, se selecionados, à atividade prática. Em caso de desclassificação, o próximo candidato na ordem de classificação, conforme as notas da avaliação curricular, poderá ser convocado.

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

9.12. 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.

9.12.1. Essa atividade será realizada de forma assíncrona pelos candidatos, 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.

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

10. Insumos

10.1. Caso seja necessário, o Cade disponibilizará infraestrutura básica em sua sede, incluindo desktop, mesa, cadeira, acesso à internet, entre outros, exclusivamente para a execução dos trabalhos relacionados ao projeto, durante o horário de expediente da Autarquia. Não serão fornecidos computadores pessoais, laptops ou outros materiais eletrônicos.

10.2. A utilização da infraestrutura não implicará em qualquer tipo de controle de frequência, folha de ponto ou relação de subordinação entre o consultor e o Cade.

10.3. Caso o consultor não resida no Distrito Federal, haverá o pagamento de diárias e passagens para reuniões, eventos ou atividades indispensáveis à execução dos produtos estabelecidos neste Termo de Referência, se

necessário. Nesses casos, as despesas com deslocamento e estadia serão custeadas pelo projeto, mediante aprovação da Coordenação e/ou Direção Nacional do BRA/18/016 no Cade.

11. Equipe de supervisores e servidores estratégicos do Cade para a implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT)

11.1. A equipe responsável pela supervisão e condução do projeto de implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) no Cade será composta pelos seguintes membros:

Supervisor Titular: Marcos Paulo de Oliveira Corrêa

Cargo: Administrador

Área: Coordenação-Geral Estratégica de Pessoas

Supervisora Substituta: Larissa Lara Tavares

Cargo: Administradora

Área: Coordenação-Geral Estratégica de Pessoas

Servidora estratégica: Patricie Rose Coelho Carazza

Cargo: Administradora

Área: Coordenação-Geral Estratégica de Pessoas

12. Localidade do Trabalho

12.1. Os trabalhos poderão ser realizados de forma remota. Contudo, algumas atividades poderão ser realizadas presencialmente, na sede do Cade, em Brasília-DF, conforme a necessidade e as especificidades do projeto.

13. Data de início

13.1. Na assinatura do contrato prevista para **01/06/2026**.

14. Data de término

14.1. Prevista para **11/12/2026**, conforme cronograma previsto no Quadro 1.

15. Produtos e Honorários

15.1. Para a previsão dos prazos de execução, considera-se estimativa de dedicação média equivalente a 4 horas diárias, alocadas 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 por consultor	Duração prevista	Previsão para entrega do produto	Percentual acumulado da execução do Projeto
Produto 1: Relatório com síntese da sensibilização das unidades e coleta qualitativa.	R\$ 9.360,00	01/06/2026 a 26/06/2026	26/06/2026	12%
Produto 2: Relatório com síntese da preparação da etapa quantitativa e configuração do Sisdip.	R\$ 7.800,00	15/06/2026 a 03/07/2026	03/07/2026	21%
Produto 3: Relatório com síntese do processo de coleta considerando o 1º período bimestral (julho e agosto).	R\$ 22.880,00	01/07/2026 a 31/08/2026	31/08/2026	49%
Produto 4: Relatório com síntese do processo de coleta considerando o 2º período bimestral (setembro e	R\$ 21.320,00	01/09/2026 a 30/10/2026	30/10/2026	75%

outubro).				
Produto 5: Relatório com síntese do processo de coleta considerando o 3º período bimestral (novembro e dezembro).	R\$ 14.560,00	02/11/2026 a 11/12/2026	11/12/2026	93%
Produto 6: Relatório final com resultados do 2º Ciclo e recomendações.	R\$ 4.680,00	01/12/2026 a 11/12/2026	11/12/2026	100%
TOTAL	R\$ 80.600,00	01/06/2026 a 11/12/2026	-	100%

15.2. O valor total previsto no Quadro 1 corresponde aos valores atribuídos aos produtos entregues por 1 (um) consultor, totalizando R\$ 80.600,00 (oitenta mil e seiscentos reais).

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

15.4. 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.

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 28/04/2026.
- Análise curricular: de 29/04/2026 a 30/04/2026.
- Entrevistas: de 04/05/2026 a 08/05/2026.
- Atividade prática: 11/05/2026 a 15/05/2026.
- Início do contrato (previsão): 01 de junho de 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. Informações finais

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

17.2. A contratação será conduzida pela Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas, com apoio do PNUD, conforme normas do organismo (seleção simplificada) e legislação brasileira (Decreto nº 5.151/2004 e Portaria MRE nº 08/2017).

17.3. De acordo com as regras das Nações Unidas e com o art. 7º do Decreto nº 5.151/2004, é vedada a contratação, a qualquer título, de servidores ativos da Administração Pública Federal, Estadual, do DF ou Municipal, direta ou indireta, bem como de empregados de subsidiárias ou controladas, no âmbito dos projetos de cooperação técnica internacional. Há exceção nos casos de professor universitário, conforme alínea "b" do inciso XVI do art. 37 da Constituição, desde que o contratado esteja sujeito a regime de trabalho que comporte o exercício de outra atividade, e haja declaração do dirigente máximo da entidade ou órgão de origem afirmando a inexistência de incompatibilidade de horários e de prejuízo às atividades exercidas na instituição de ensino.

17.4. O processo seletivo está aberto para participação de pessoas estrangeiras e brasileiras, residentes tanto no Brasil quanto no exterior. É de responsabilidade da pessoa contratada a adequação às normas de permanência e autorização para trabalho no país, incluindo o visto para estrangeiros.

17.5. É vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de autoridade responsável pela contratação ou de servidores que atuarem no processo seletivo.

17.6. 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."*

17.7. 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 a data de assinatura do contrato, conforme previsto neste termo de referência.

17.8. A execução dos trabalhos não implica relação de emprego ou vínculo trabalhista, de modo que não há

subordinação jurídica, conforme o § 9º do art. 4º do Decreto nº 5.151/2004.

17.9. O contratado firmará termo de confidencialidade. A utilização ou revelação de quaisquer dados e informações obtidas no âmbito da realização da consultoria, sem autorização do contratante, ensejará rescisão e apuração de responsabilidade administrativa, criminal e cível.

17.10. Os direitos autorais patrimoniais sobre os entregáveis apresentados na presente contratação serão cedidos integralmente ao Cade, podendo ser utilizados incondicionalmente, de acordo com sua conveniência e oportunidade. As peças (estudos, relatórios, pesquisas, informações ou outros materiais, incluindo gráficos, arquivos, documentos e dados eletrônicos) produzidas pelo contratado, inclusive originais e arquivos em meio digital, independentemente dos meios de informação em que se encontrem, pertencerão exclusivamente ao Cade, sendo incorporadas ao acervo do projeto, e deverão ser entregues antes da data de término do contrato.

17.11. 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.

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

18. Casos omissos e as situações consideradas especiais serão examinados e resolvidos pela equipe de supervisores e servidores estratégicos do Cade para a implementação do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT).

LARISSA LARA TAVARES

Administradora

Coordenação-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

ADRIANA AZEVEDO GERMANO RODRIGUES

Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas substituta



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Lara Tavares, Administradora**, em 22/04/2026, às 10:17, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



Documento assinado eletronicamente por **Adriana Azevedo Germano Rodrigues, Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas Substituta**, em 22/04/2026, às 10:44, 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 **1738824** e o código CRC **D06274DE**.