



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

NOTA TÉCNICA

!/CGESP/DAP/CADE

Tipo de Processo: Pessoal: Concurso Público

Interessado(s): Conselho Administrativo de Defesa Econômica

EMENTA: NOTA TÉCNICA COM FUNDAMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS DO CARGO DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL, PARA EXERCÍCIO NO CADE

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota Técnica tem por objetivo solicitar autorização para **realização de concurso público para preenchimento de 30 (trinta) vagas do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)**, para exercício no Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade, em atendimento ao preconizado no [Decreto 9.739, de 28 de março de 2019](#).

2. JUSTIFICATIVAS E OBJETIVOS

2. O Conselho Administrativo de Defesa Econômica é a autoridade brasileira de defesa da concorrência; uma autarquia em regime especial com jurisdição em todo o território nacional. A partir de 2011, com a entrada em vigor da Lei de Defesa da Concorrência, [Lei nº 12.529/2011](#), o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência (SBDC) foi reestruturado e o Cade passou a ser responsável por instruir e julgar os processos administrativos de apuração de infrações à ordem econômica, assim como os processos de análise de atos de concentração. Para isso, é constituído pelo Tribunal Administrativo de Defesa Econômica, pela Superintendência-Geral, pelo Departamento de Estudos Econômicos, pelo Gabinete da Presidência, pela Diretoria de Administração e Planejamento e pela Procuradoria Federal Especializada Junto ao Cade. Posteriormente, outro elemento que tornou mais complexa a atuação do Conselho foi a Lei nº 13.848/2019 – Nova Lei das Agências, que ampliou as atribuições da instituição.

3. O Cade é reconhecido como um dos lugares mais incríveis para se trabalhar no Brasil (FIA 2020 e 2021) e tem ambiente de trabalho certificado por sua qualidade (FIA 2020 e 2021). É um órgão [premiado nacional e internacionalmente](#) por suas boas práticas e resultados, ainda que esses resultados sejam alcançados com o esforço máximo de sua exígua força de trabalho - 274 (duzentos e setenta e quatro) servidores, dos quais apenas 34 (trinta e quatro) compõem o quadro próprio, ainda que não possua carreira própria.

4. Justamente por não possuir carreira própria, depende da criação ou distribuição de vagas dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, além da movimentação de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, carreira com previsão específica para atuação nesta Autarquia, somada à possibilidade de requisição de servidores de outras carreiras do Poder Executivo, por força da [Lei nº 12.529/2011](#) e do [Decreto nº 10.835/2021](#).

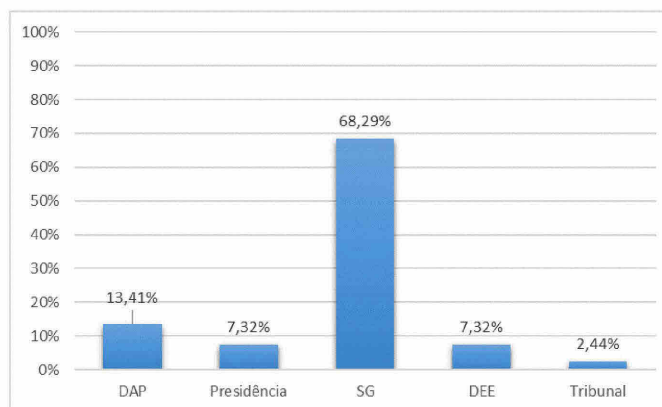
5. Os EPPGGs têm como atribuição a "realização de atividades de gestão governamental, como a formulação, a implementação e a avaliação de políticas públicas, bem como de direção e assessoramento em escalões superiores da administração, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia. O EPPGG atua de forma matricial, com visão abrangente e sistêmica dos complexos problemas da administração pública".

6. Por isso mesmo, quando em exercício no Cade, ocupantes desse cargo contribuem de forma decisiva com a política de defesa da concorrência, atuando especialmente na atividade fim desta Autarquia, que requer alta competência técnica combinada a efetivo espírito público, perfil encontrado nos profissionais da carreira. Atualmente, o Cade possui 81 (oitenta e um) EPPGGs em exercício na Autarquia - sendo que 25 (vinte e cinco) ocupam cargos de direção e assessoramento superior ou funções comissionadas do poder executivo. Considerando que o art. 121 da [Lei nº 12.529/2011](#) criou 200 cargos de EPPGG para exercício prioritário no Cade, este Conselho tem atualmente um **déficit de 59,5% no provimento de servidores da carreira**. Estabelece a [Lei nº 12.529/2011](#):

Art. 121. **Ficam criados, para exercício** na Secretaria de Acompanhamento Econômico e, **prioritariamente, no Cade**, observadas as diretrizes e quantitativos estabelecidos pelo Órgão Supervisor da Carreira, **200 (duzentos) cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental**, integrantes da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, para o exercício das atribuições referidas no [art. 1º da Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989](#), a serem providos gradualmente, observados os limites e a autorização específica da lei de diretrizes orçamentárias, nos termos do [inciso II do § 1º do art. 169 da Constituição Federal](#).

7. A atuação dos 81 (oitenta e um) EPPGGs nesta Autarquia é essencial para o atingimento de sua finalidade, qual seja, "a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica", conforme o Decreto nº 9.011, de 23 de março de 2017, Anexo I, art. 1º. Além dos profissionais da carreira que estão prestando serviços de assessoramento aos escalões superiores do Cade, esses servidores desenvolvem atividades relevantes e de alta complexidade nas três linhas de atuação finalística: preventiva, repressiva e educativa, compondo a maior parte da mão de obra que atua em todas as fases de investigação de infrações à ordem econômica, definindo estratégias de investigação e analisando os processos de cartéis, fusões, aquisições, incorporações e outros atos de concentração econômica. Vale ressaltar que 78% dos EPPGG em exercício atualmente no Cade estão lotados na área finalística (Superintendência-Geral, Departamento de Estudos Econômicos e Tribunal).

Gráfico I - Distribuição dos EPPGG em exercício no Cade

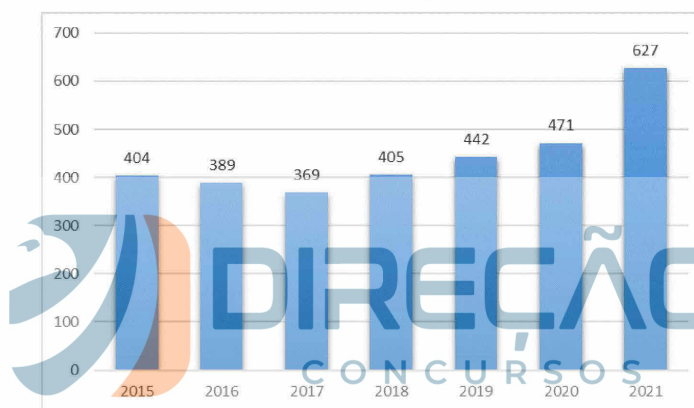


Fonte: Controles administrativos CGESP (2022)

8. Desta forma, um incremento de servidores da carreira de EPPGG permitirá que a instrução de processos administrativos para investigação de cartéis privados, cartéis em licitações e condutas unilaterais (tais como contratos de exclusividade, práticas predatórias, dentre outros) seja realizada de maneira mais eficiente e efetiva. Será possível não apenas reduzir o tempo despendido na instrução dos casos - proporcionando entregas tempestivas para a sociedade - mas, principalmente, garantir nível elevado de qualidade no processo de investigação.

9. Soma-se a esse cenário, o crescente volume de trabalho decorrente da defesa da concorrência, como pode ser observado no gráfico abaixo. Em 2021, foram notificados ao Cade 627 Atos de Concentração (AC), um quantitativo cerca de 50% superior à média de entrada de casos para decisão pela autarquia nos 6 anos anteriores, tendência observada neste momento pós-pandemia em praticamente todos os países com Agências de Defesa da Concorrência

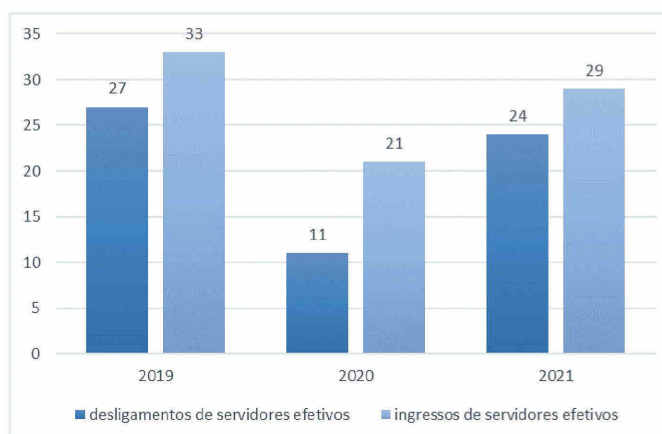
Gráfico II - Total de Atos de Concentração notificados por ano



Fonte: CGP/DAP

10. Mesmo com esse grande aumento na demanda de trabalho do Cade, e apesar de um grande esforço para recrutamento de servidores nestes últimos 03 anos, a real ampliação foi de apenas 21 (vinte e um) novos integrantes das diferentes carreiras em exercício no Cade. O déficit no provimento de EPPGGs, o quadro próprio muito enxuto e o fato de a maior parte da força de trabalho ser oriunda de outros órgãos tem um forte e prejudicial efeito colateral: uma alta rotatividade natural.

Gráfico III - Rotatividade



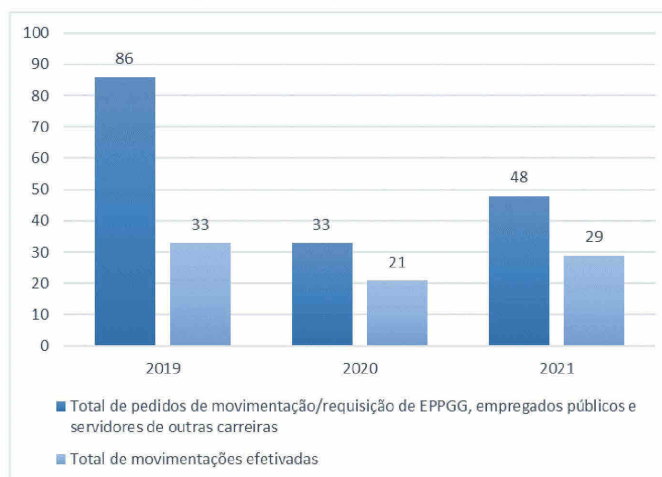
Fonte: Controles administrativos CGESP (2019-2022)

11. Contudo, analisando de forma mais qualificada a rotatividade, quando se avalia o tempo médio de permanência da força de trabalho no Cade, observa-se que o tempo médio de permanência dos EPPGG no órgão é 40% maior do que o tempo médio de todos os servidores do Cade: os EPPGG ficam em média 5,5 anos, enquanto a média de todos os servidores no órgão é de 3,9 anos. Isso demonstra o alinhamento da proposta de trabalho com as expectativas da carreira de especialistas – mais ainda, considerando-se que os EPPGG têm mais facilidade para se movimentar do que os demais servidores, devido à transversalidade característica da carreira, e ainda assim são os servidores que mais tempo permanecem nesta Instituição.

12. Assim, a dificuldade de pessoal está fundada no provimento deficitário de EPPGGs; no exíguo quadro próprio; na alta rotatividade natural e, finalmente, no baixo retorno do investimento em recrutamento para requisição de servidores de carreiras diversas, dado o elevado déficit geral de pessoal nos

outros órgãos da Administração. Assim, apesar do poder de requisição expresso em Lei, o Cade tem encontrado muita dificuldade em efetivamente movimentar a força de trabalho necessária ao desempenho de suas atividades. Significa dizer que é imenso o esforço e o ônus em recrutamentos e realização de processos seletivos sem que isso resulte na concreta vinda da força de trabalho selecionada. Entre 2019 e 2021, quase 30% dos pedidos de requisição foram negados ou não tiveram resposta. Em meio aos longos processos, muitos servidores desistem, resultando em um baixo percentual de movimentações efetivadas, como demonstrado a seguir:

Gráfico IV - Dificuldade no provimento da força de trabalho necessária ao Cade sem concurso



Fonte: Controles administrativos CGESP (2019-2022)

13. Ainda sobre a rotatividade, cabe destacar que ela incide na quebra do ritmo de trabalho das equipes e no aumento da curva de aprendizagem necessária para equiparação do trabalho entre os servidores. É de amplo conhecimento a elevada complexidade e especificidade técnica que o trabalho na política de defesa da concorrência exige, o que reforça o pleito por mão-de-obra permanente, de elevada qualificação e *expertise*. Ilustrando esse fato, em 2019, o Cade passou a integrar a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e no *Peer Review* do mesmo ano, relatório que consolida a ampla avaliação sobre a Autarquia, a OCDE recomendou o incremento do quadro técnico, enfatizando a necessidade de profissionais com elevada formação em nível de PhD. A criticidade do quadro de pessoal do Cade vem sendo mencionada pela OCDE em relatórios de *Peer Reviews* desde 2010, formulando como imprescindível a criação de carreira própria para oportunizar uma previsibilidade e estabilidade aos profissionais, mitigando a rotatividade e todos os seus efeitos adversos. Contudo, diante da ausência dessa carreira própria, prover o Conselho de mais profissionais de elevada qualificação e *knowhow*, como o são os EPPGGs, é fundamental. Embora o Cade venha contando com o apoio da Secretaria de Gestão (Seges/ME) para, na medida do possível, recrutar gestores (EPPGGs) do quadro atual de servidores do Ministério da Economia, a fim de garantir o mínimo necessário para a execução da política pública de defesa da concorrência, a ampliação da demanda de trabalho desta autarquia e alta rotatividade dos servidores das demais carreiras impõem uma urgente necessidade de novos servidores da carreira que possam ter no Cade sua primeira lotação e desenvolver o trabalho necessário para que esta Autarquia cumpra com suas atribuições.

14. O Cade é parceiro do Ministério da Economia na implementação de diversas políticas de gestão, adotando o TaxiGov, o Almoxxarifado Virtual, o Sistema de Processo Eletrônico (PEN) e o barramento do PEN, além de se voluntariar para ser um dos primeiros órgãos a implementar, no Cade, iniciativas como o Plano de Trabalho Institucional, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e o Mapeamento das Competências de Liderança. Em relação à gestão dos EPPGG no órgão, o Cade é voluntário pioneiro no programa de Pactuação de Resultados com todos os EPPGG em atividade na Autarquia, ação capitaneada pela Secretaria de Gestão, Órgão Supervisor da carreira. Em julho de 2019 o Presidente do Cade Alexandre Barreto e o Secretário de Gestão Cristiano Heckert assinaram, em cerimônia no Cade, o Plano de Trabalho Institucional (PTI) que regeria todos os EPPGG sob comando da instituição, com o objetivo de confirmar a alocação desses servidores em ações estratégicas, a serviço do aumento da produtividade e da melhoria do desempenho da Política de Defesa da Concorrência no Brasil. O documento foi preparado conjuntamente pela Seges e pelo Cade e inclui os principais projetos estratégicos e entregas que estão sob a responsabilidade dos EPPGG na Autarquia.

15. A ampliação dos quadros de EPPGG no Cade, portanto, é imprescindível para que a Autarquia possa cumprir com suas metas estratégicas e manter o nível do serviço oferecido à sociedade, visando atingir a missão institucional de garantir um ambiente concorrencial saudável no Brasil. Foi com base nesses desafios e no dimensionamento da demanda projetada para os próximos 3 anos que foi definido o quantitativo a ser provido.

3. IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

16. A informação do calendário de implementação será fornecida pela Seges/ME, unidade gestora da carreira de EPPGG.

17. Conforme apresenta-se na Nota Técnica nº 4/2020/DAP/CADE (SEI 0759996), anexa, que precede o presente pedido de incremento no quadro, a expectativa é que haja inovação na metodologia de realização do concurso público, "buscando privilegiar a seleção daqueles candidatos mais competentes ao cargo e que possam efetivamente contribuir para a melhoria do desempenho e da produtividade do serviço público. Algumas das inovações em estudo são a priorização da experiência prévia e da certificação de competências, bem como a realização de estágio no contrarturno ao curso de formação para que se possa aferir, na prática, se o desempenho real dos servidores condiz com as necessidades da Administração, antes de sua efetiva contratação".

4. IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

18. As atribuições do Cade são definidas pela [Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011](#), e complementadas pelo [Regimento Interno do Cade \(RiCade\)](#), com escopo de atuação em três funções:

18.1. **Preventiva:** analisar e posteriormente decidir sobre as fusões, aquisições de controle, incorporações e outros atos de concentração econômica entre grandes empresas que possam colocar em risco a livre concorrência.

18.2. **Repressiva:** investigar, em todo o território nacional, e posteriormente julgar cartéis e outras condutas nocivas à livre concorrência.

18.3. **Educativa:** instruir o público em geral sobre as diversas condutas que podem prejudicar a livre concorrência; incentivar e estimular estudos e pesquisas acadêmicas sobre o tema, firmando parcerias com universidades, institutos de pesquisa, associações e órgãos do governo; realizar ou apoiar cursos, palestras, seminários e eventos relacionados ao assunto; editar publicações, como a Revista de Defesa da Concorrência e cartilhas.

19. O incremento de força de trabalho permanente do cargo com mais forte atuação estratégica no âmbito do Executivo Federal oportunizará o reforço, notadamente à área finalística da autarquia, para garantir o apoio especializado na aplicação da política de defesa da concorrência, assegurando um ambiente concorrencial saudável e a representação do Brasil frente às autoridades de concorrência internacionais. É uma política pública que afeta diretamente o cidadão, em relação profunda com seu poder e liberdade de consumo. A força de trabalho permanente de elevada qualificação irá ampliar a capacidade de

análise e instrução de casos de alta complexidade e criticidade, mitigando o risco trazido pela rotatividade e o ônus da contínua alta curva de aprendizagem de novos integrantes, que, por sua vez, incidirão no alcance de resultados e na capacidade de resposta da organização.

20. Os integrantes da carreira de EPPGG no Cade atuam com as melhores práticas para a consolidação da livre concorrência e o combate aos abusos do poder econômico. Em meio ao cenário de pandemia, a crise econômica se agravou, impactando global e localmente as empresas, o que incrementa o cenário de enfrentamento dos próximos anos para o Cade. O número de Atos de Concentração notificados no ano de 2021, conforme informado acima, é um sinal do **grande aumento no número de fusões e aquisições, e o Cade, como órgão nacional de avaliação e autorização para que tais atos se concretizem**, precisa de um corpo técnico que possa responder às demandas da sociedade, que atualmente refletem em ampliação considerável de seu trabalho.

21. No contexto nacional, o Cade já se destaca pelos resultados entregues à sociedade brasileira. Ao longo dos últimos anos, o Conselho apreciou e julgou grandes casos, que impactaram positivamente no mercado e na vida dos consumidores. Apenas a título de ilustração, de acordo com um estudo que mensurou os benefícios da atuação do Cade em 2019, as atividades da autarquia decorrentes do julgamento de atos de concentração, formação de cartéis e condutas unilaterais naquele ano resultaram em benefícios que somam cerca de **R\$ 36 bilhões**. O valor representa aproximadamente 0,49% do PIB brasileiro naquele ano.

22. Cotidianamente o Cade atua para que os consumidores tenham melhores escolhas no mercado. Só nestes primeiros meses do ano de 2022, o Cade já julgou ações importantes, como o caso da venda da operadora de telefonia Oi, que contou com a expertise de EPPGGs em diferentes fases de instrução processual, desde análise do mercado, até inteligência artificial e análises técnicas que possibilitaram a conclusão e julgamento do processo nesta Autarquia.

5. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO (SEI nº 1044621)

Tabela I - Impacto orçamentário e financeiro

CARGO	REMUNERAÇÃO	QTDE.	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO 2024	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO 2025	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO 2026
ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL	R\$ 19.197,06	30	R\$ 9.233.667,58 (nove milhões, duzentos e trinta e três mil seiscentos e sessenta e sete reais e cinquenta e oito centavos) - pago por subsídio	R\$ 10.373.198,32 (dez milhões, trezentos e setenta e três mil cento e noventa e oito reais e trinta e dois centavos) - pago por subsídio	R\$ 10.571.181,68 (dez milhões, quinhentos e setenta e um mil cento e oitenta e um reais e sessenta e oito centavos) - pago por subsídio

6. ANÁLISE

6.1. PERFIL NECESSÁRIO AOS CANDIDATOS PARA O DESEMPENHO DAS ATIVIDADES DO CARGO:

23. **Perfil:** diploma, devidamente registrado no Ministério da Educação, de conclusão curso de graduação de nível superior, fornecido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

24. **Atribuições:** Exercício de atividades relacionadas à gestão governamental nos aspectos técnicos relativos à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, bem assim de direção e assessoramento em escalões superiores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia.

6.2. DESCRIÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO A SER DESENVOLVIDO PELA FORÇA DE TRABALHO PRETENDIDA E O IMPACTO DESSA FORÇA DE TRABALHO NO DESEMPENHO DAS ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO CADE

25. Os EPPGGs são essenciais para o desempenho de atividades complexas e em nível estratégico na área fim do Cade, propondo a formulação, ajudando na execução e melhoria contínua da política de defesa da concorrência no país, além de representar a instituição nos fóruns nacionais e internacionais da temática.

26. O principal *locus* de trabalho dos EPPGGs serão: o Departamento de Estudos Econômicos e a Superintendência-Geral. A seguir, está descrito o *core* da atuação de cada uma dessas macro unidades:

26.1. **Departamento de Estudos Econômicos:** elabora estudos e pareceres econômicos, de ofício ou por solicitação do Plenário do Tribunal, do Presidente, do Conselheiro-Relator ou do Superintendente-Geral, zelando pelo rigor e pela atualização técnica e científica das decisões do Cade; e

26.2. **Superintendência-Geral:** zela pelo cumprimento da Lei nº 12.529, de 2011, monitorando e acompanhando as práticas de mercado e tomando toda e qualquer medida cabível frente a eventuais indícios de infração à ordem econômica; e acompanha, permanentemente, as atividades e práticas comerciais de pessoas físicas ou jurídicas que detiverem posição dominante em mercado relevante de bens ou serviços, para prevenir infrações da ordem econômica, podendo, para tanto, requisitar as informações e documentos necessários, mantendo o sigilo legal, quando for o caso.

27. Portanto, com a realização de concurso e nomeação de 30 Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental pretende-se atingir os seguintes resultados:

- aumento na capacidade de resposta (tempo de processamento e análise) de casos em antitruste;
- racionalizar a gestão de pessoas na área finalística do Cade compatibilizando os recursos humanos às crescentes demandas de trabalho;
- reduzir o risco no tratamento de informações sensíveis, com a ampliação do quadro efetivo de elevada qualificação na autarquia;
- ampliar a possibilidade de atendimento às necessidades do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; e
- equalizar a força de trabalho e atuação do Cade às outras agências de defesa da concorrência no mundo.

28. A lotação específica de cada um dos cargos está expressa na tabela abaixo:

Tabela II - Distribuição dos EPPGGs no Cade

CARGO	QUANTIDADE	LOTAÇÃO
Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental	3	DEE
	27	SG

6.3. BASE DE DADOS CADASTRAL ATUALIZADA DO SISTEMA DE PESSOAL CIVIL DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL - SIPEC E O NÚMERO DE VAGAS DISPONÍVEIS EM CADA CARGO PÚBLICO:

29. O quadro próprio do Cade é composto por 52 (cinquenta e duas) vagas de cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, nos termos da tabela III.

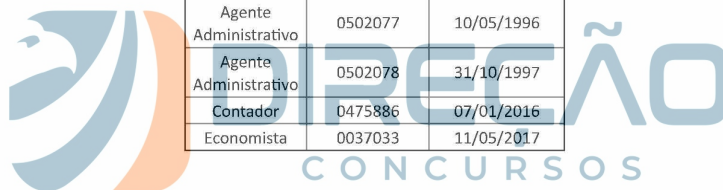
Tabela III - Quadro próprio do Cade

CARGO EFETIVO	QUANTIDADE
Agente Administrativo	31
Agente de Portaria	1
Analista Técnico Administrativo	17
Bibliotecário	1
Contador	1
Economista	1

30. Dentre estes, 12 (doze) cargos efetivos estão desocupados, sendo 10 (dez) de agente Administrativo, 1 (um) de contador e 1 (um) de Economista, como detalhado na tabela IV:

Tabela IV - Quadro de cargos vagos no Cade

CARGO EFETIVO	CÓDIGO DA VAGA	DATA DA VACÂNCIA
Agente Administrativo	0061624	13/09/2012
Agente Administrativo	0062432	06/02/2015
Agente Administrativo	0482860	25/10/2013
Agente Administrativo	0501960	30/06/2002
Agente Administrativo	0501983	29/03/2000
Agente Administrativo	0501988	10/11/2014
Agente Administrativo	0502033	14/09/1999
Agente Administrativo	0502076	25/03/2003
Agente Administrativo	0502077	10/05/1996
Agente Administrativo	0502078	31/10/1997
Contador	0475886	07/01/2016
Economista	0037033	11/05/2017



31. Especificamente no tocante aos cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, o Cade tem, previsto em [Lei](#), a distribuição de 200 (duzentos) cargos, dos quais somente 81 (oitenta e um) encontram-se em exercício atualmente na Autarquia.

6.4. EVOLUÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS, COM MOVIMENTAÇÕES, INGRESSOS, DESLIGAMENTOS E APOSENTADORIAS E A ESTIMATIVA DE APOSENTADORIAS, POR CARGO, PARA OS PRÓXIMOS CINCO ANOS

32. Nos últimos 05 (cinco) anos, **houve somente 2 (dois) ingressos de servidores do quadro próprio** - um em 19/04/2017 e outro em 28/03/2018, ambos ocupantes do cargo de Agente Administrativo e ambos **em reposição ao pedido de vacância dos ocupantes anteriores**. Em termos de desligamentos, houve 1 (um) desligamento do cargo de Economista, em 11/05/2017, em função de vacância por posse em cargo inacumulável - sem reposição. Não houve nenhuma aposentadoria no período de referência e, no próximo quinquênio, há previsão de 01 (uma) aposentadoria de um ocupante do cargo de Agente Administrativo.

6.5. QUANTITATIVO DE SERVIDORES OU EMPREGADOS CEDIDOS E O NÚMERO DE CESSÕES REALIZADAS NOS ÚLTIMOS CINCO ANOS

33. São 06 (seis) os servidores do Cade atualmente cedidos a outros órgãos, sendo 05 (cinco) ocupantes do cargo de Analista Técnico Administrativo e 01 (um) ocupante do cargo de Agente Administrativo.

6.6. DESCRIÇÕES E OS RESULTADOS DOS PRINCIPAIS INDICADORES ESTRATÉGICOS DO ÓRGÃO OU DA ENTIDADE E DOS OBJETIVOS E DAS METAS DEFINIDOS PARA FINS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS

34. Para esta seção, utilizar-se-á a avaliação institucional que subsidia a atribuição e pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGE, que acompanha a remuneração dos servidores do PGPE. Essa gratificação é instituída pela [Lei nº 11.357, de 19 de agosto de 2006](#) e os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações e pagamento da gratificação estão regulamentados no [Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010](#), bem como nos termos da Portaria nº 129, de 28 de dezembro de 2010. No âmbito do Cade, o ciclo da avaliação de desempenho tem duração de 12 meses, tendo início em 1º de julho e término em 30 de junho do ano subsequente; por isso mesmo, os dados são apresentados referentes aos Ciclos de 2018/2019; 2019/2020 e 2020/2021.

35. A GDPGE é composta pela avaliação de até 80 pontos relativa à avaliação institucional e até 20 pontos referente à avaliação individual, totalizando a remuneração total de até 100 pontos. Nos três ciclos de avaliação já mencionados, o Cade alcançou êxito nos resultados das metas de Desempenho Institucional, atingindo a nota máxima de 80 pontos atribuídos a referida avaliação. Abaixo, demonstra-se os resultados por meio apresentação dos indicadores e suas métricas.

Tabela V - Resultado das metas de desempenho institucional - 9º Ciclo de Avaliação

INDICADOR	META	PERCENTUAL (%)	RESULTADO
Prazo Médio de Ato de	< 30	50	12,7

Concentração Sumário no Cade			
Número de Edições da Revista de Defesa da Concorrência	2	10	2
Número de horas em evento de capacitação	10.000	30	13.714,10
Novos serviços eletrônicos disponibilizados	3	10	3
Unidade de Avaliação: Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade			
Ano Base: 2018/2019			

Tabela VI - Resultado das metas de desempenho institucional - 10º Ciclo de Avaliação

INDICADOR	META	PERCENTUAL (%)	RESULTADO
Prazo Médio de Ato de Concentração Sumário no Cade	< 30	20	18,7
Número de Edições da Revista de Defesa da Concorrência	2	20	2
Documentos hábeis avaliados pela UCG sem restrições	≥ 95%	20	99,6
Número de horas em evento de capacitação	10.000	20	23.060,7
Novos serviços digitais disponibilizados	3	20	3
Unidade de Avaliação: Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade			
Ano Base: 2019/2020			

Tabela VII - Resultado das Metas de desempenho institucional – 11º Ciclo de Avaliação

INDICADOR	META	PERCENTUAL (%)	RESULTADO
Número de horas de participação em ações de capacitação	10.000	20	15.014,5
Documentos hábeis avaliados pela UCG sem restrições	≥ 95%	15	99,7%
Tempo de Cadastramento de AC (em minutos)	< 60	15	30
Número de processos de inovação implementados	40	20	60
Percentual de execução do PDTIC	> 95%	15	96%
Número de releases e documentos publicados no portal do Cade	220	15	275
Unidade de Avaliação: Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade			
Ano Base: 2020/2021			

36. No tocante à avaliação individual, os servidores do Cade são avaliados com base em critérios e fatores que refletem as suas competências, aferidas na performance individual das tarefas e atividades que lhe são atribuídas, e nesse período a média ficou acima de 98%, tendo os servidores alcançado o máximo de 20 pontos da referida avaliação.

6.7. NÍVEL DE ADOÇÃO DOS COMPONENTES DA PLATAFORMA DE CIDADANIA DIGITAL E O PERCENTUAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS DIGITAIS OFERTADOS PELO ÓRGÃO E PELA ENTIDADE, NOS TERMOS DO ART. 3º DO DECRETO Nº 8.936, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2016

37. Com relação à adoção dos componentes da plataforma de Cidadania Digital e aos serviços públicos digitais ofertados pelo órgão, segue o detalhamento:

37.1. **Portal único gov.br:** O Cade já migrou seu portal institucional para o Gov.Br, link: <https://www.gov.br/cade/pt-br> (Português) e https://www.gov.br/cade/en?set_language=en (Inglês)

37.2. **Portal de Serviços:** Os serviços públicos prestados pelo Cade encontram-se cadastrados no Portal de Serviços: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos/conselho-administrativo-de-defesa-economica>

37.3. **Avaliação dos serviços:** <https://painelservicos.servicos.gov.br/>

37.4. **Soluções de modernização:** O Cade já possui os seguintes itens: Sistema de processo eletrônico, barramento do PEN e está em processo de colocar em produção o PagTesouro.

6.8. RELAÇÃO DE ANEXOS ADERÊNCIA À REDE DO SISTEMA DE GESTÃO DE CONVÊNIOS E CONTRATOS DE REPASSE - REDE SICONV E A CONFORMIDADE COM OS ATOS NORMATIVOS EDITADOS PELA COMISSÃO GESTORA DO SICONV

38. O Cade possui cadastro ativo na **Plataforma +Brasil**, que constitui ferramenta integrada e centralizada, com dados abertos, destinada à informatização e à operacionalização das transferências de recursos oriundos do Orçamento Fiscal e da Seguridade Social da União a órgão ou entidade da administração pública estadual, distrital, municipal, direta ou indireta, consórcios públicos e entidades privadas sem fins lucrativos. No entanto, nos últimos exercícios não foram celebrados instrumentos desta natureza, que demandassem a utilização da ferramenta. No ano de 2022 a plataforma ficou disponível para registros referentes ao Termo de Execução Descentralizada - TED, de modo que as próximas celebrações serão operacionalizadas pelo sistema.

6.9. ADOÇÃO DO SISTEMA DE PROCESSO ELETRÔNICO ADMINISTRATIVO E DE SOLUÇÕES INFORMATIZADAS DE CONTRATAÇÕES E GESTÃO PATRIMONIAL, EM CONFORMIDADE COM OS ATOS NORMATIVOS EDITADOS PELO ÓRGÃO CENTRAL DO SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE SERVIÇOS GERAIS - SISG

39. A partir de 1º de janeiro de 2015, o Cade passou a utilizar o Sistema Eletrônico de Informações (SEI), desenvolvido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), como sistema oficial de gestão de processos e documentos eletrônicos do órgão que foi regulamentado pela Resolução nº 11/2014. O SEI foi escolhido como a solução de processo eletrônico no âmbito do Processo Eletrônico Nacional (PEN), sendo uma iniciativa conjunta de órgãos e entidades de diversas esferas da administração pública, com o intuito de construir uma infraestrutura pública de processos e documentos administrativos eletrônicos, além de fazer parte dos Sistemas Integrantes do SISG.

40. Com relação às contratações, são utilizadas todas as soluções informatizadas do [Portal de Compras do Governo Federal](#), tais como [compras.gov](#), [Compras Contrato](#) e [Portal Nacional de Contratações Públicas](#). Para a gestão patrimonial foi concluída a implementação do [Siads - Sistema Integrado de Administração de Serviços](#).

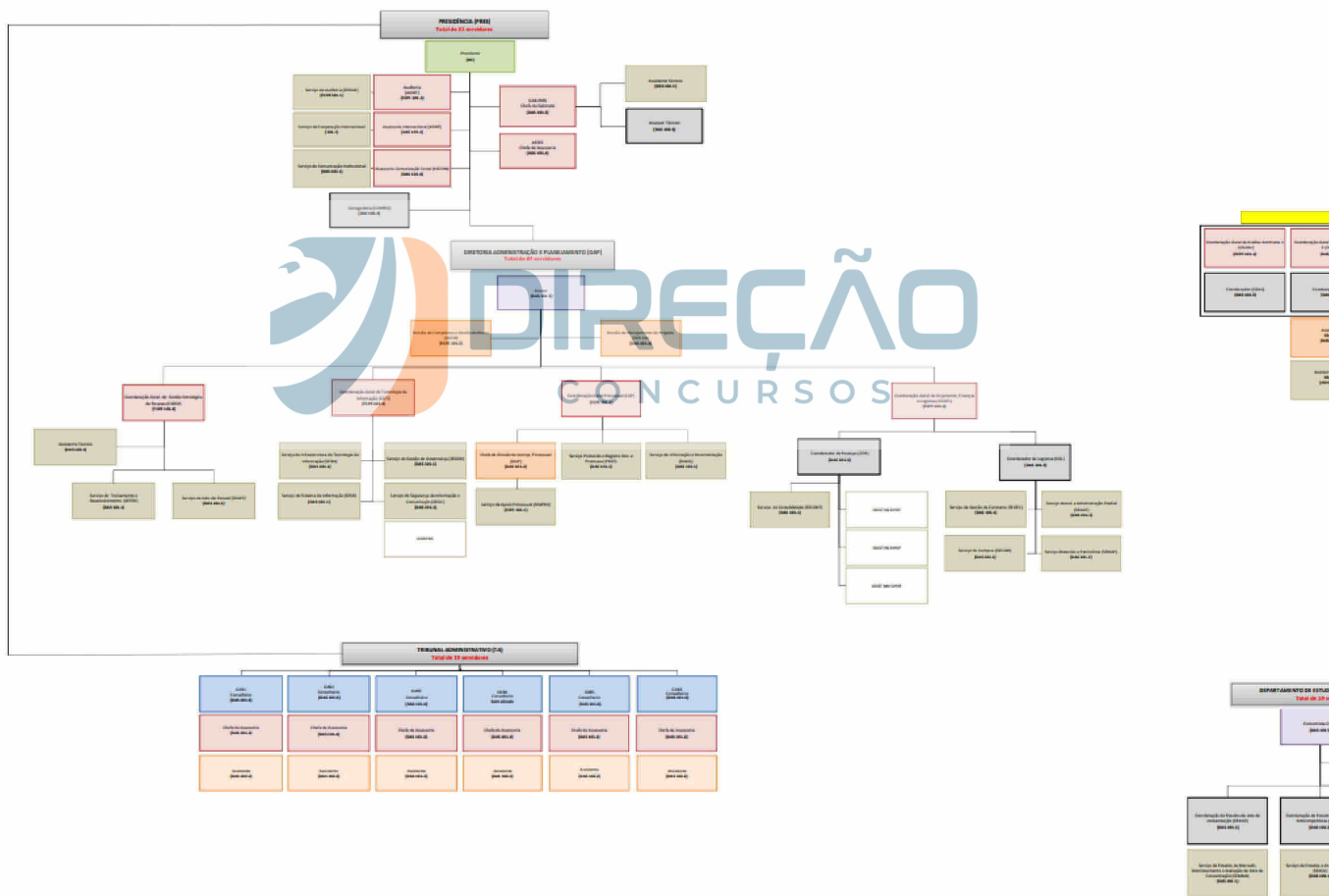
6.10. EXISTÊNCIA DE PLANO ANUAL DE CONTRATAÇÕES, EM CONFORMIDADE COM OS ATOS NORMATIVOS EDITADOS PELO ÓRGÃO CENTRAL DO SISG

41. O Plano anual de contratações é elaborado em conformidade com os atos normativos editados pelo órgãos central do SISG e publicado no endereço eletrônico <https://www.gov.br/cade/pt-br/aceso-a-informacao/licitacoes-e-contratos/plano-anual-de-contratacoes>.

6.11. PARTICIPAÇÃO NAS INICIATIVAS DE CONTRATAÇÃO DE BENS E SERVIÇOS COMPARTILHADOS OU CENTRALIZADOS CONDUZIDAS PELA CENTRAL DE COMPRAS DA SECRETARIA DE GESTÃO DA SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

42. No ano de 2021, foram registradas 08 participações em licitações capitaneadas por outros órgãos, notadamente, Central de Compras do Ministério da Economia.

6.12. QUANTIDADE DE NÍVEIS HIERÁRQUICOS E O QUANTITATIVO DE PROFISSIONAIS POR UNIDADE ADMINISTRATIVA EM COMPARAÇÃO COM AS ORIENTAÇÕES DO ÓRGÃO CENTRAL DO SIORG PARA ELABORAÇÃO DE ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS (SEI 1041505)



6.13. DEMONSTRAÇÃO DE QUE A SOLICITAÇÃO AO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC REFERENTE À MOVIMENTAÇÃO PARA COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DE QUE TRATA O § 7º DO ART. 93 DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 , FOI INVIÁVEL OU INÚCUA

43. Como já foi ilustrado na seção 2 da presente nota técnica, o Cade possui poder de requisição previsto em [Lei específica](#) e, ainda assim, a dificuldade na concretização de requisições de servidores de carreiras diversas é um entrave diário para sanar as necessidades de pessoal. Cada solicitação de requisição esconde por trás um imenso ônus em divulgação de oportunidade, recrutamento de candidatos e realização de processos seletivos. Por vezes, é longo o prazo entre a solicitação do Cade e a resposta do órgão, o que acarreta a desistência de muitos candidatos. Soma-se a isso o fato de, como a estrutura organizacional da autarquia é pequena, é baixo o poder de atração em seleção pois, via de regra, não estão disponíveis cargos ou funções de confiança a oferecer, nem mesmo gratificações adicionais. Portanto, a forma mais viável de prover servidores de elevada qualificação é fazer cumprir (ainda que em parte) o que é assegurado à Autarquia por [Lei](#), provendo a nomeação de mais 30 EPPGGs.

44. Para qualificar a dificuldade na concretização das movimentações, mencionada anteriormente, a tabela abaixo ilustra um recorte que explana essa realidade, nos últimos 3 anos:

Tabela VIII - Panorama dos esforços de requisição empreendidos pelo Cade nos últimos 3 anos

	2019	2020	2021
Desistência do CADE	3	0	1
Câmara de Conciliação	4	1	0
Desistência do servidor	19	3	2
Requisição concluída	33	21	29
Requisição negada ou sem resposta	27	8	12
Aguardando resposta	0	0	4
Ofício em elaboração	0	0	0
TOTAL	86	33	48

Fonte: Controles administrativos CGESP - 2019-2022

6.14. DEMONSTRAÇÃO DE QUE OS SERVIÇOS QUE JUSTIFICAM A REALIZAÇÃO DO CONCURSO PÚBLICO NÃO PODEM SER PRESTADOS POR MEIO DA EXECUÇÃO INDIRETA DE QUE TRATA O DECRETO Nº 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018.

45. Os serviços a serem desempenhados pela força de trabalho permanente de elevada qualificação são exatamente os expressos no artigo 3º do [Decreto nº 9.507/2018](#), uma vez que a necessidade do Cade é de servidores habilitados à atuação de alta complexidade e em nível estratégico no manejo da política pública de defesa da concorrência na área fim da autarquia, desempenhando processos críticos à organização e que requerem sigilo e sensibilidade no tratamento. São, portanto, atividades estratégicas por natureza e com contribuição estratégica para os resultados organizacionais inerentes à categoria funcional do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

6.15. CONCLUSÃO

46. Ante o exposto, resta justificada a demanda do Conselho Administrativo de Defesa Econômica que solicita a **realização de concurso público para preenchimento de 30 vagas do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental**, assegurando parte do disposto na [Lei nº 12.529/2011](#) quanto à composição do quadro, provendo, assim, a força de trabalho mínima necessária para a manutenção de resultados e ampliação da capacidade de atuação finalística do Cade, com a estabilidade e solidez que a definição e aplicação da política de defesa da concorrência do país exigem.

6.16. ANEXOS

I. Nota Técnica nº 4/2020/DAP/CADE

II. Organograma com quantitativo de pessoal por Unidade Administrativa

III. Formulário preenchido

IV. Previsão orçamentária

