



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 Nº 6/2023/CGESP/DAP/CADE

Processo nº 08700.002580/2020-46

Tipo de Processo: Solicitação de Concurso Público

Interessado(s): Conselho Administrativo de Defesa Econômica

SOLICITAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO DESTINADO AO PROVIMENTO DE VAGAS DO CARGO DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL PARA EXERCÍCIO NO CADE.

1. REFERÊNCIAS

- 1.1. Constituição Federal de 1988;
- 1.2. Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019;
- 1.3. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011;
- 1.4. Lei nº 11.357, de 19 de agosto de 2006;
- 1.5. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- 1.6. Decreto nº 11.222, de 5 de outubro de 2022;
- 1.7. Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021;
- 1.8. Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019;
- 1.9. Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018;
- 1.10. Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016;
- 1.11. Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Trata-se de solicitação de concurso público destinado ao provimento 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 nº 9.739, de 28 de março de 2019](#).

3. JUSTIFICATIVAS E OBJETIVOS

3.1. O Conselho Administrativo de Defesa Econômica consiste em autarquia em regime especial com jurisdição em todo o território nacional, integrante do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência (SBDC). A partir da reestruturação do SBDC pela [Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011](#), o Cade possui as atribuições de instruir e julgar processos administrativos de apuração de infrações à ordem econômica e de análise de atos de concentração. Em complemento, observa-se que a Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019 ampliou determinadas atribuições desta Autarquia no seu âmbito de articulação com as Agências Reguladoras, dentre outras disposições.

3.2. Em seu aspecto macro, verifica-se que o Cade apresenta a seguinte estrutura organizacional: Tribunal Administrativo de Defesa Econômica; Superintendência-Geral; Departamento de Estudos Econômicos; Gabinete da Presidência; Diretoria de Administração e Planejamento; Procuradoria Federal Especializada.

3.3. Acerca do modelo de gestão empregado no funcionamento desta Autarquia, destaca-se que o Cade é reconhecido como um dos lugares mais incríveis para se trabalhar no Brasil, cujo ambiente de trabalho certificado por sua qualidade (FIA 2020, 2021 e 2022). Trata-se de um órgão [premiado nacional e internacionalmente](#) por suas boas práticas de gestão e resultados atingidos no âmbito de sua atividade finalística de gestão.

3.4. A despeito disso, alerte-se que os resultados satisfatórios de gestão se contrapõe à exígua força de trabalho que compõe os quadros de servidores efetivos desta Autarquia. No ponto, informa-se que a força de trabalho do Cade apresenta o seguinte quantitativo:

- a) **O Cade conta com 292 (duzentos e noventa e dois) servidores em exercício no órgão**, entre servidores do quadro próprio, servidores sem vínculo ocupantes de cargos em comissão e servidores requisitados de outros órgãos da Administração Pública;
- b) **Apenas 34 (trinta e quatro) servidores compõem o quadro próprio de servidores do Cade**, os quais estão regidos pelo Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, ou seja, o Cade não possui carreira própria em que pese a sua atribuição singular disposta na Lei nº 12.529/2011;
- c) Em que pese o art. 121 da Lei nº 12.529/2011 ter criado 200 (duzentos) cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental para exercício no Cade, **atualmente esta Autarquia conta com apenas 65 (sessenta e cinco) servidores da carreira de EPPGG** em exercício na instituição - incluídos no total de servidores da alínea a.

3.5. A partir dos indicadores supracitados, resta comprovado que o Cade apresenta um quadro extremamente reduzido de servidores efetivos, o qual sequer atinge ao mínimo disposto em lei. Tanto é assim que a redação do art. 121 da Lei nº 12.529/2011, que trata da criação dos cargos de EPPGGs para exercício no Cade, aponta que sequer há o preenchimento de, ao menos, metade dos cargos de EPPGGs que foram criados para atuação específica nesta Autarquia. Confira-se:

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](#).

(grifou-se)

3.6. Assim, em que pese a importância e papel estratégico da carreira de EPPGG para atividades finalísticas do Cade, verifica-se que, considerando o disposto no art. 121 da Lei nº 12.529/2011 e o atual quantitativo de EPPGGs em exercício nesta Autarquia (65 servidores), **há o déficit de 67% (sessenta e sete por cento) no provimento de servidores da carreira de EPPGG no Cade**.

3.7. Neste cenário, por não possuir carreira própria, depender da criação ou distribuição de vagas dos cargos do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, por estar submetido a conveniência e oportunidade para a movimentação de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, carreira com previsão específica para atuação nesta Autarquia, o Cade vem se valendo da sua prerrogativa de requisição de servidores de outras carreiras do Poder Executivo, conforme disposto no art. 122 da [Lei nº 12.529/2011](#) e regulamentado no [Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021](#).

3.8. Porém, verifica-se que essa medida se mostra insuficiente para a efetiva composição dos quadros de servidores desta Autarquia, sendo necessário que haja o efetivo provimento dos cargos de EPPGGs na instituição, sobretudo em virtude do papel estratégico que essa carreira exerce no âmbito do Poder Executivo Federal, a qual se mostra salutar para o exercício das atribuições instituídas na Lei nº 12.529/2011 à esta Autarquia em regime especial.

3.9. No ponto, cumpre frisar que 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", ou seja, possuem papel estratégico na Administração Pública Federal, o que reverbera-se essencial no mister singular atribuído por lei ao Cade.

3.10. Bem por isso, informa-se que os servidores da carreira de EPPGG contribuem de forma decisiva na execução da política pública de defesa da concorrência e nas atividades institucionais do Cade. Frise-se que os servidores dessa carreira são lotados em unidades que cuidam da atividade finalística desta Autarquia no âmbito do SBDC, a qual, notadamente, requer elevada competência técnica.

3.11. Em complemento, vale destacar que a atuação da carreira de EPPGG nesta Autarquia é essencial para o atingimento de sua finalidade disposta no art. 1º, parágrafo único, do Anexo I do Decreto nº 11.222, de 5 de outubro de 2022, que trata da estrutura regimental do Cade, confira-se:

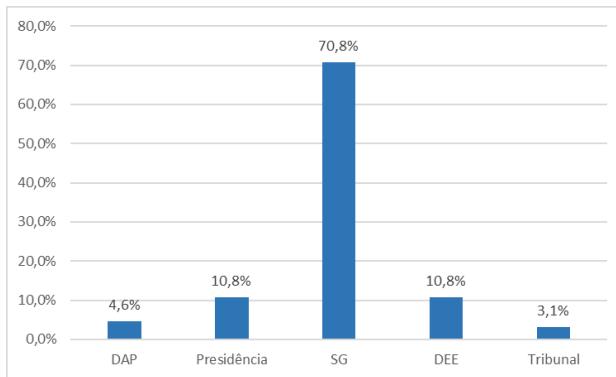
Art. 1º O Conselho Administrativo de Defesa Econômica - Cade, entidade judicante com jurisdição no território nacional, constitui-se em autarquia federal vinculada ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, com sede e foro no Distrito Federal.

Parágrafo único. O Cade tem como finalidade a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, orientada pelo disposto na [Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011](#), e pelos parâmetros constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

3.12. Outrossim, expõe-se que os EPPGGs desenvolvem atividades relevantes e de alta complexidade nas três linhas de atuação finalística desta Autarquia (preventiva, repressiva e educativa), compõem majoritariamente o quadro de servidores que atuam em todas as fases de investigação de infrações à ordem econômica, e participam da definição de estratégias de investigação e análise de processos que tratam de cartéis, fusões, aquisições, incorporações e outros atos de concentração econômica.

3.13. Destaca-se que a informação supracitada é comprovada a partir da apresentação do seguinte indicador: 95,4% dos servidores da carreira de EPPGG em exercício no Cade estão lotados na área finalística da Autarquia (Presidência, Superintendência-Geral, Departamento de Estudos Econômicos ou Tribunal), conforme a tabela abaixo:

Gráfico I - Distribuição dos EPPGG em exercício no Cade



Fonte: Controles administrativos CGESP (2023)

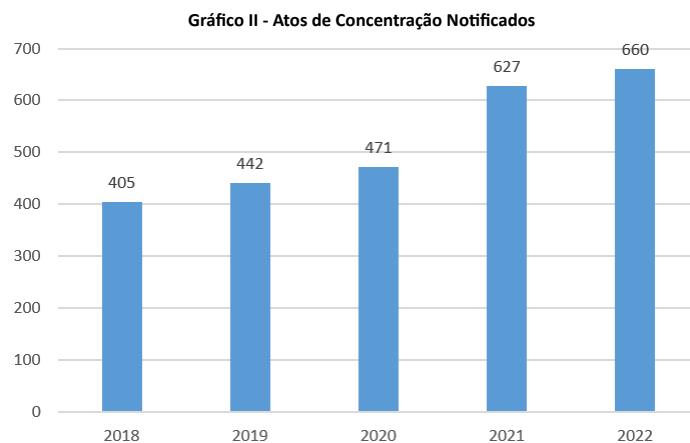
3.14. Nesse passo, mostra-se primordial o efetivo preenchimento dos cargos da carreira de EPPGG nesta Autarquia, visando, ao menos, aproximar-se do quantitativo de cargos previsto no art. 121 da Lei nº 12.529/2011.

3.15. Destaca-se que o provimento dos cargos de EPPGG nesta Autarquia consiste em demanda essencial para que a atividade precípua do Cade tenha avanços, sobretudo no que tange a instrução de processos administrativos para investigação de cartéis (seja privados ou em licitações públicas), de condutas unilaterais (tais como contratos de exclusividade, práticas predatórias, dentre outros) e outras atividades atreladas a tutela do SBDC, promovendo ganhos efetivos de eficiência e eficácia em sua singular área de atuação, corolário este igualmente disposto no art. 37 da Constituição Federal de 1988, ao tratar dos princípios da Administração Pública.

3.16. Logo, o reforço do quadro de servidores da carreira de EPPGG no Cade promoverá resultados concretos voltados à análise dos processos administrativos da matéria de defesa da concorrência que tramitam nesta Autarquia, cujo resultado é concretamente revertido à população, pois o

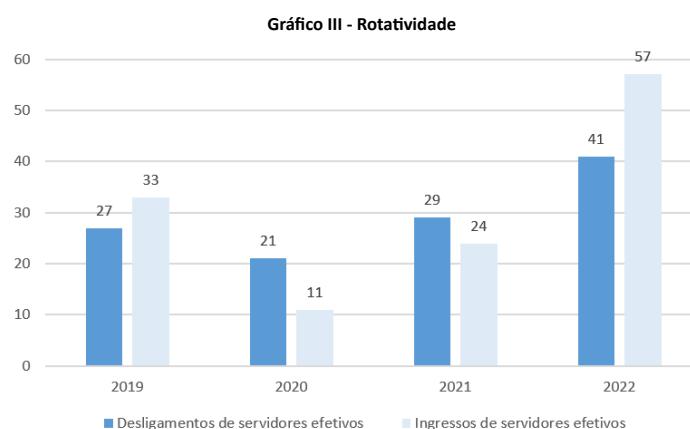
controle de atos anticompetitivos na cadeia produtiva repercute na ampliação da oferta de produtos e serviços com preços competitivos e acessíveis a uma maior parcela da sociedade, permitindo-se o alcance de insumos básicos para a garantia do mínimo existencial para uma condição de subsistência digna, sobretudo à camada mais vulnerável da sociedade brasileira.

3.17. No ponto, cumpre frisar que resta evidenciado o crescente volume de trabalho referente à atuação da defesa da concorrência no âmbito do SBDC. A título de exemplo, informa-se que em 2022 (exercício ainda assolado pela pandemia da COVID-19 e restrições sanitárias), o Cade recebeu notificação de 660 atos de concentração, contabilizando-se mais de R\$ 1,5 trilhão de reais no valor total dessas operações. Esse volume é cerca de 50% maior que a demanda dos últimos 6 anos - o gráfico II ilustra esse dado. Com relação às investigações instauradas e concluídas pela SG, tivemos o total de 103 investigações instauradas e de 111 investigações concluídas. Os números são superiores ao ano anterior: as instaurações aumentaram em 70% e os finalizados dobraram.



3.18. Alerte-se que, a despeito do impulsionamento da atividade finalística do Cade, esta Autarquia vem sofrendo continuamente com as dificuldades de recrutamento e composição de uma força de trabalho própria da instituição, tendo em vista que os pedidos de concurso para o provimento de cargos efetivos de EPPGGs e da carreira de PGPE não foram alvo de atendimento nos exercícios anteriores.

3.19. Assim, cumpre informar que os entraves existentes para a concreta realização do reforço da composição do quadro próprio de servidores do Cade, cenário que resta evidenciado a partir do latente déficit do provimento de EPPGGs nesta Autarquia, além do quadro próprio de servidores ser muito enxuto e o fato de a maior parte da força de trabalho ser oriunda de outros órgãos, resultam no seguinte cenário prejudicial: o Cade sofre com uma alta rotatividade de servidores.

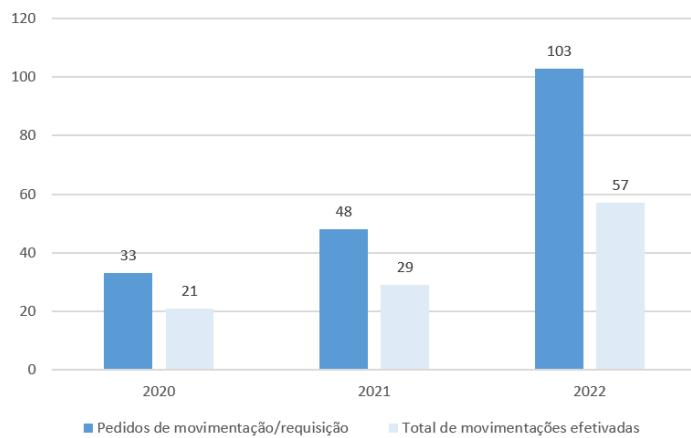


Fonte: Controles administrativos CGESP (2020-2023)

3.20. Contudo, analisando de forma mais qualificada o indicador de rotatividade de servidores requisitados em exercício no Cade, observa-se que o tempo médio de permanência dos EPPGGs é 40% maior do que o tempo médio de todos os servidores do Cade: os servidores da carreira de EPPGG permanecem, em média, 5,5 anos em exercício no Cade, enquanto o tempo médio de permanência de servidores de outras carreiras é de 3,9 anos. Isso demonstra o alinhamento da proposta de trabalho do Cade com as expectativas da carreira de EPPGG, fator que enrobustece o pleito de provimento de novos cargos da carreira para exercício nesta Autarquia, sobretudo em virtude da carreira de EPPGG ser de natureza transversal e de movimentação mais fluida no Poder Executivo Federal.

3.21. De outra banda, cumpre esclarecer que a prerrogativa legal do Cade em requisitar servidores - em tese, de caráter irrecusável - vem sendo alvo de constante recusa por outros órgãos da Administração Pública. No ponto, expõe-se que, entre 2020 e 2022, quase 42% dos pedidos de requisição foram negados ou não tiveram resposta. Além disso, aponte-se que os órgãos requisitados tramitam os processos da espécie de considerável morosidade, fator que causa a desistência dos servidores inicialmente selecionados e que contribui diretamente para o baixo percentual de movimentações efetivadas, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

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



Fonte: Controles administrativos CGESP (2020-2023)

3.22. Nesse passo, informa-se que no exercício de 2022 houveram 103 pedidos de requisição de servidores efetuados pelo Cade, sendo que apenas 57 foram efetuadas naquele exercício, aproximadamente 55%. O indicador aponta que o volume de requisições bem-sucedidas para a manutenção mínima da força de trabalho desta instituição é insuficiente para minimamente manter igualdade a rotatividade natural existente no Cade e a sua crescente demanda de trabalho.

3.23. Acerca da rotatividade de servidores, cabe destacar que esse fenômeno incide na quebra do ritmo de trabalho das equipes e no aumento da curva de aprendizagem necessária para equiparação do nível de conhecimento e simetria na execução das rotinas profissionais existentes nesta Autarquia. Logo, diante da complexidade e especificidade técnica que o trabalho na política de defesa da concorrência exige, reforça-se o pleito desta Autarquia para a alocação de mão-de-obra permanente, de elevada qualificação e expertise, o que se pode ser alcançado a partir do provimento de servidores da carreira de EPPGG e sua lotação inicial para exercício no Cade.

3.24. Observa-se que a necessidade de reforço qualificado ao quadro de servidores efetivos do Cade é identificada inclusive por organizações internacionais. No ponto, expõe-se que, em 2019, o Cade passou a integrar a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), sendo que o *Peer Review* daquele exercício, 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. Alerte-se que a criticidade do quadro de pessoal do Cade vem sendo mencionada pela OCDE em relatórios de *Peer Reviews* desde 2010, os quais ainda apontam como imprescindível a criação de carreira própria para oportunizar uma previsibilidade e estabilidade aos profissionais, mitigando a rotatividade e todos os seus efeitos adversos.

3.25. Contudo, diante da ausência de carreira própria no Cade, prover esta Autarquia com o reforço de servidores efetivos do quadro da carreira de EPPGG consiste em medida fundamental e urgente. A ampliação dos quadros de EPPGG no Cade 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.

4. IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

4.1. A informação do calendário de implementação será fornecida pela SegeS/MGI, unidade gestora da carreira de EPPGG.

4.2. Conforme apresenta-se na Nota Técnica nº 4/2020/DAP/CADE (SEI nº 0759996) 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 contraturno 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".

5. IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

5.1. As atribuições do Cade são definidas pela [Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011](#), pelo [Decreto nº 11.222, de 5 de outubro de 2022](#), e pelo [Regimento Interno do Cade \(RiCade\)](#), com escopo de atuação em três funções:

- a) **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;
- b) **Repressiva:** investigar, em todo o território nacional, e posteriormente julgar cartéis e outras condutas nocivas à livre concorrência;
- c) **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.

5.2. O incremento de força de trabalho permanente do cargo com forte atuação estratégica no âmbito do Executivo Federal oportunizará o reforço, notadamente à área finalística desta 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. Trata-se de 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.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. Já em 2022, observa-se que a atuação do Cade naquele exercício financeiro tenha resultado em benefícios da ordem de R\$ 12,46 bilhões, assim divididos: R\$ 6 bilhões da atuação da autarquia em atos de concentração; R\$ 5,3 bilhões em casos de cartéis; e R\$ 1,1 bilhão em condutas unilaterais, conforme [estudo apresentado pelo Departamento de Estudos Econômicos desta Autarquia, divulgado em 14 de março de 2023](#).

6. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO (SEI nº 1232728)

6.1. Apresenta-se abaixo a estimativa de impacto orçamentário e financeiro para o provimento de cargos de EPPGGs nos próximos três anos:

Tabela I - Impacto orçamentário e financeiro

CARGO	REMUNERAÇÃO	QTDE.	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO 2025	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO 2026	IMPACTO ORÇAMENTÁRIO 2027
ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL	R\$ 19.197,06	30	R\$10.128.819,99 (dez milhões, cento e vinte e oito mil oitocentos e dezenove reais e noventa e nove centavos) - pago por subsídio	R\$ 11.295.073,20 (onze milhões, duzentos e noventa e cinco mil setenta e três reais e vinte centavos) - pago por subsídio	R\$ 11.509.368,91 (onze milhões, quinhentos e nove mil trezentos e sessenta e oito reais e noventa e um centavos) - pago por subsídio

7. ANÁLISE

7.1. Perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades do cargo:

7.1.1. **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);

7.1.2. **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.

7.2. 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:

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

7.2.2. As principais unidades de atuação dos EPPGGs serão o Departamento de Estudos Econômicos e a Superintendência-Geral do Cade. A seguir, descreve-se o core da atuação de cada uma dessas macro unidades:

7.2.2.1. **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, e zela pelo rigor e pela atualização técnica e científica das decisões do Cade; e

7.2.2.2. **Superintendência-Geral:** zela pelo cumprimento da Lei nº 12.529/2011; monitora e acompanha as práticas de mercado, adota as medidas cabíveis frente a eventuais indícios de infração à ordem econômica; 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.

7.2.3. Disso isso, a partir deste pedido de realização de concurso público e nomeação de 30 Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental para exercício no Cade, pretende-se atingir os seguintes resultados:

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

7.2.4. Quanto a lotação específica dos 30 (trinta) cargos de EPPGG no Cade, estima-se que a sua alocação se dará na forma da tabela a seguir:

Tabela II - Distribuição dos EPPGGs no Cade

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

7.3. Base de dados cadastrais atualizada do sistema de pessoal civil da administração federal - SIPEC e o número de vagas disponíveis em cada cargo público:

7.3.1. 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

7.3.2. Dentre estes, 13 (treze) cargos efetivos estão desocupados, sendo 11 (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
Agente Administrativo	0501975	05/07/2022
Contador	0475886	07/01/2016
Economista	0037033	11/05/2017

7.3.3. No tocante aos cargos de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, o Cade tem previsto na Lei nº 12.529/2011 a distribuição de 200 (duzentos) cargos, dos quais somente 65 (sessenta e seis) encontram-se em exercício atualmente na Autarquia.

7.4. **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:**

7.4.1. Nos últimos 05 (cinco) anos, **houve somente 1 (um) ingresso de servidores do quadro próprio** - em 28/03/2018, ocupante do cargo de Agente Administrativo e **em reposição ao pedido de vacância dos ocupantes anteriores**. Em termos de desligamentos, houveram 2 (dois) desligamentos, 1 (um) do cargo de Economista, em 11/05/2017, e 1 (um) do cargo de Agente Administrativo, em 05/07/2022, ambos 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.

7.5. **Quantitativo de servidores ou empregados cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos:**

7.5.1. 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.

7.6. **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:**

7.6.1. 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 – GPGPE, 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 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022.

7.6.2. A GPGPE 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 - 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 VI - 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			

Tabela VII - Resultado das Metas de desempenho institucional – 12º Ciclo de Avaliação

INDICADOR	META	PERCENTUAL (%)	RESULTADO
Número de horas de participação em ações de capacitação	≥ 10.000	20	21.606
Documentos hábeis avaliados pela UCG sem restrições	≥ 95%	20	99,7%
Tempo de Cadastramento de AC (em minutos)	< 60	20	27
Percentual de execução do PDTIC	≥ 90%	20	95%
Número de releases e documentos publicados no portal do Cade	≥ 220	20	361
Unidade de Avaliação: Conselho Administrativo de Defesa Econômica – Cade			
Ano Base: 2021/2022			

7.6.3. 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.

7.7. 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](#):

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

7.7.1.1. **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);

7.7.1.2. **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>;

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

7.7.1.4. **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.

7.8. 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:

7.8.1. 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.

7.9. 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:

7.9.1. 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.

7.9.2. 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](#).

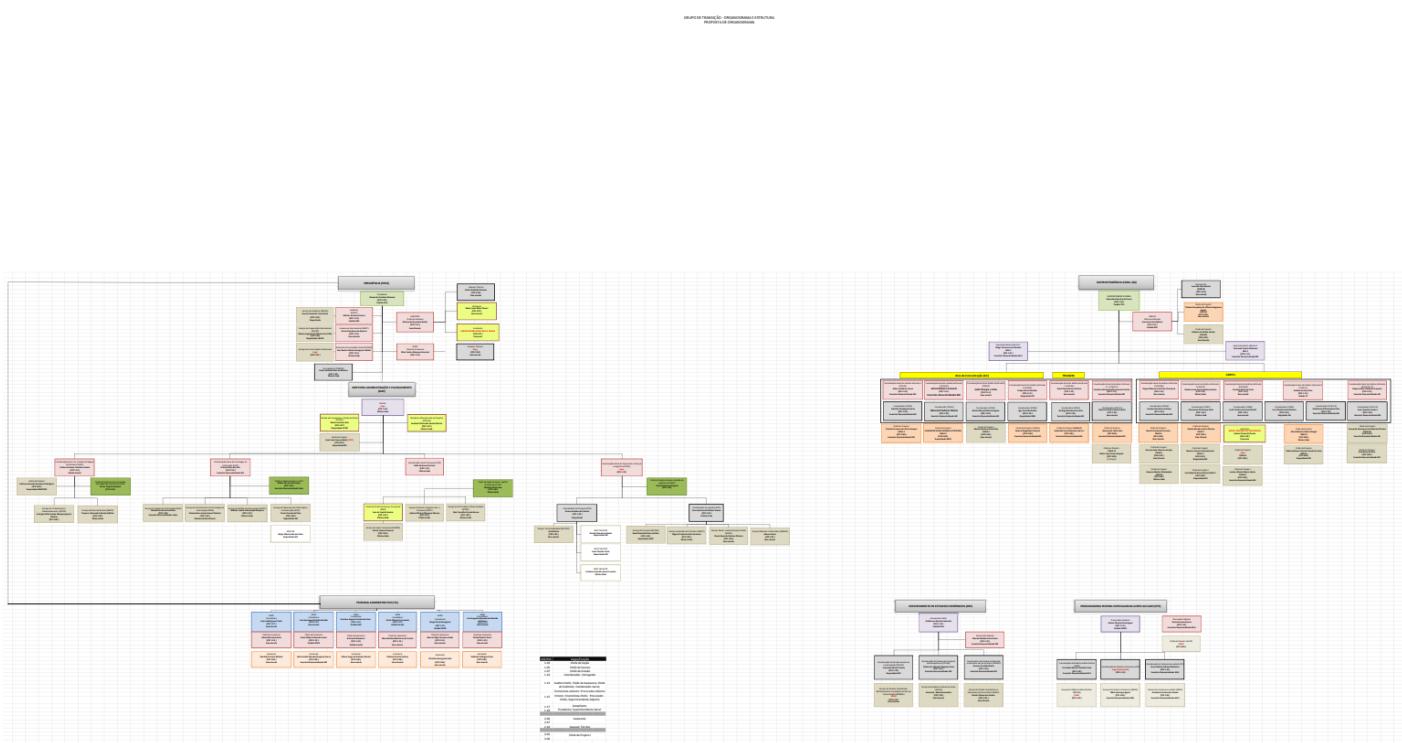
7.10. Existência de Plano Anual de Contratações, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do SISG:

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

7.11. Participação nas iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e Inovação dos Serviços Públicos:

7.11.1. No ano de 2022, foram registradas 07 participações em licitações no Painel de Compras do Governo Federal.

7.12. 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 nº 1233066):



7.13. 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 inócuia:

7.13.1. Como já foi ilustrado na 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.

7.13.2. 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.

7.13.3. Soma-se a isso o fato que a estrutura organizacional da Autarquia é pequena, fator que reduz o poder de atratividade de seleção de pessoal, pois, via de regra, não estão disponíveis cargos ou funções de confiança a oferecer, nem mesmo gratificações adicionais.

7.13.4. 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.

7.13.5. Para qualificar a dificuldade na concretização das movimentações, mencionada anteriormente, a tabela abaixo ilustra um recorte que explana essa realidade, nos últimos 4 anos:

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

	2020	2021	2022
Desistência do CADE	0	1	2
Câmara de Conciliação	1	0	0
Desistência do servidor	3	2	15
Requisição concluída	21	29	53
Requisição negada ou sem resposta	8	12	4
Aguardando resposta	0	4	27
Ofício em elaboração	0	0	2
TOTAL	33	48	103

Fonte: Controles administrativos CGESP - 2020-2023

7.14. **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:**

7.14.1. Os serviços a serem desempenhados pela força de trabalho permanente de elevada qualificação estão taxativamente estabelecidos no art. 3º do [Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 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 ímpar para os resultados organizacionais inerentes à categoria funcional do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

8. CONCLUSÃO

8.1. Ante o exposto, solicita-se a **realização de concurso público para preenchimento de 30 vagas do cargo de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental para exercício no Cade**, com vistas a cumprir, em parte, o disposto na [Lei nº 12.529/2011](#) quanto à composição do quadro, no intuito de prover o reforço da força de trabalho mínima necessária para a manutenção de resultados e ampliação da capacidade de atuação finalística desta Autarquia, com a estabilidade e solidez que a definição e aplicação da política de defesa da concorrência do país exigem.

À consideração superior.

ADRIANA AZEVEDO GERMANO RODRIGUES

Chefe de Projeto I

(assinado eletronicamente)

De acordo. Encaminhe-se à DAP para análise e adoção das providências cabíveis, com sugestão de envio à Procuradoria Federal Especializada do Cade.

CRISTINA PINHEIRO CASTILHO PORTELA

Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica de Pessoas

(assinado eletronicamente)

ANEXOS:

I. Nota Técnica nº 4/2020/DAP/CADE (SEI nº 0759996).

II. Organograma com quantitativo de pessoal por Unidade Administrativa (SEI nº 1233066).

III. Formulário preenchido (SEI nº 1231189).

IV. Previsão orçamentária (SEI nº 1232728).



Documento assinado eletronicamente por **Adriana Azevedo Germano Rodrigues, Chefe de Projeto**, em 16/05/2023, às 14:37, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



Documento assinado eletronicamente por **Cristina Pinheiro Castilho Portela, Coordenadora-Geral**, em 16/05/2023, às 14:38, conforme horário oficial de Brasília e Resolução Cade nº 11, de 02 de dezembro de 2014.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site sei.cade.gov.br/autentica, informando o código verificador **1230978** e o código CRC **BOE1FE07**.