



MINISTÉRIO DA FAZENDA

Aviso nº 221 /GM-MF

Brasília, 07 de junho de 2016.

A Sua Excelência o Senhor
DYOGO OLIVEIRA
Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
Esplanada dos Ministérios, Bloco K, 7º andar
70040-906 – Brasília - DF

Assunto: Autorização de Realização de Concursos para as Carreiras Fazendárias e Proposta de Plano Plurianual de Ingressos para o Ministério da Fazenda.

Senhor Ministro,

1. Cumprimentando-o, venho por meio deste apresentar a necessidade de fortalecimento do quadro de pessoal do Ministério da Fazenda, decorrente de análises e estudos da demanda dos Órgãos fazendários.
2. Ciente da restrição orçamentária decorrente do momento atual vivenciado pelo nosso país, o Ministério da Fazenda se restringiu a encaminhar para análise do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão apenas as necessidades prementes desta Pasta.
3. Neste sentido, encaminho em anexo a proposta de Ingressos para o ano de 2017, acompanhada de estimativa de Impacto Orçamentário, a ser incluída no Anexo V do PLOA, e Nota Técnica que justifica a proposta, solicitando análise e autorização na hipótese de haver espaço orçamentário para a realização dos mesmos.

Atenciosamente,


HENRIQUE DE CAMPOS MEIRELLES
Ministro de Estado da Fazenda



Resumo

Data: 31/05/2016

Processo nº s/nº

Assunto: Solicitação de concursos ao MP, a ser inserida no Anexo V da PLOA 2017, em caso de haver espaço fiscal.

1. Resumo

O material anexo é composto de Aviso ministerial endereçado ao MP, Nota técnica com análise do quadro atual de servidores, justificativas técnicas e estimativa de impacto orçamentário e financeiro em 2017, considerando todos os custos envolvidos na seleção de servidores de carreira de estado para a Administração Pública Federal.

Cargo	Quantitativo final	Despesa Anualizada (Exercícios Subsequentes)
ADMINISTRADOR	19	R\$ 1.469.599,87
AG. ADMINISTRATIVO	83	R\$ 4.218.328,11
ARQUIVISTA	6	R\$ 469.668,10
ASSIST. SOCIAL	3	R\$ 238.914,62
ATUÁRIO	1	R\$ 85.078,96
BIBLIOTECÁRIO	2	R\$ 161.996,79
CONTADOR	8	R\$ 623.503,76
ECONOMISTA	3	R\$ 296.266,95
ESTATÍSTICO	3	R\$ 238.914,62
MÉDICO	6	R\$ 595.976,41
PSICÓLOGO	2	R\$ 161.996,79
TÉC. CONTABILIDADE	10	R\$ 510.649,09
TÉC. ASS. EDU.	10	R\$ 777.339,42
TÉC. COM. SOCIAL	1	R\$ 84.236,91
AUDITOR FISCAL DA RFB	400	R\$ 114.567.625,38
ANALISTA TRIBUTÁRIO DA RFB	600	R\$ 97.914.213,27
PROCURADOR DA FAZENDA	150	R\$ 42.933.975,08
ATA-NI	787	R\$ 50.286.848,73
ATA-NS	60	R\$ 4.915.238,69
CONTADOR	30	R\$ 2.457.619,35
MÉDICO	30	R\$ 3.179.260,69
ENGENHEIRO	20	R\$ 1.984.346,45
ANALISTA DA CVM	20	R\$ 5.070.904,55
INSPETOR DA CVM	20	R\$ 5.070.904,55
AGENTE EXECUTIVO CVM	40	R\$ 3.729.499,17
ANALISTA TÉCNICO DA SUSEP	30	R\$ 7.606.356,83
AGENTE EXECUTIVO SUSEP	40	R\$ 3.729.499,17
ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	46	R\$ 8.378.545,98
ANALISTA	23	R\$ 3.897.041,86
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	42	R\$ 3.830.415,14
Total	2495	R\$ 369.484.765,12

Observação: a PREVIC fez solicitação de 22 Auditores Fiscais da RFB. O pedido não foi adicionado ao número solicitado à RFB, em face do expressivo valor do impacto orçamentário e falta de previsão dos impactos decorrentes do adicional de fronteiras e do bônus de eficiência, ainda sem valores definidos.

	Previdência
	Fazenda
	Previc

O impacto orçamentário anualizado do somatório, para 2017 é de R\$ R\$ 369.484.765,12

2. Resposta

Não há necessidade de análise jurídica. As manifestações dos OES e entidades vinculadas já suprem esta necessidade.

Todos os órgãos fazendários, gestores de carreiras típicas, inclusive da previdência e da Previc, enviaram notas técnicas consubstanciando pedido de ingresso para o próximo ano.

Assunto: Concursos Públicos: demandas PLOA 2017

1 Sumário Executivo

A presente Nota Técnica trata do mapeamento das necessidades de provimento de cargos no âmbito do Ministério da Fazenda (MF) e tem objetivo apresentar fundamentos que respaldam a apresentação de demanda por novos ingressos no corpo funcional do deste Ministério para o exercício de 2017.

O Programa de Modernização Integrado do Ministério da Fazenda (PMIMF), inaugurado em 2011, pode ser entendido como um conjunto de ações organizadas ano a ano para melhoria da gestão no Ministério da Fazenda (MF).

Tal Programa está organizado em 7 (sete) frentes de trabalho, quais sejam: planejamento estratégico; pessoas; processos e projetos; tecnologia da informação e comunicação; infraestrutura; riscos e custos.

São alcançados pelo Programa atualmente 17 órgãos da estrutura organizacional do ministério e 2 autarquias vinculadas, quais sejam: Gabinete do Ministro (GMF); Secretaria Executiva (SE); Escola de Administração Fazendária (ESAF); Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN); Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB); Secretaria de Acompanhamento Econômico (SEAE); Secretaria de Assuntos Internacionais (SAIN); Secretaria de Política Econômica (SPE); Secretaria do Tesouro Nacional (STN); Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF); Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF); Conselho Nacional de Política Fazendária (CONFAZ); Conselho de Recursos do Sistema Financeiro (CRSFN); o Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração do Ministério da Fazenda (SPOA), que, apesar de ser formalmente um sub-órgão integrante da estrutura organizacional da SE, pela sua dimensão e capilaridade, é tratada como se fosse um órgão e, por fim, as autarquias vinculadas: Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Ao longo de mais de quatro anos de execução do Programa foram gerados diversos resultados, dentre os quais se destacam: A cadeia de Valor Integrada do MF e o Mapa Estratégico do MF.

A Cadeia de Valor Integrada do MF na verdade é constituída por 6 (seis) Cadeias de Valor Finalísticas e 1 (uma) Cadeia de Valor de Estratégia, Gestão e Suporte. Nessa Cadeia de Valor Integrada estão representados os negócios dos órgãos do ministério alcançados pelo PMIMF. Há três níveis de informação sobre os negócios fazendários: cadeia de valor, macroprocesso e processo.



Segue abaixo a lista das 7 Cadeias de Valor (6 finalísticas e 1 de estratégica, gestão e suporte) que compõem a Cadeia de Valor Integrada do MF, apresentadas até o segundo nível (macroprocesso).

Tabela 1: Cadeia de Valor Integrada do Ministério da Fazenda

Nº	Título / Nome da Cadeia	Valor Gerado para os Stakeholders	Lista dos Principais Órgãos Participantes (ordem alfabética)
1	Gestão Integrada das Políticas Econômicas	Crescimento econômico	GMF, SE, SPE, RFB, STN, PGFN, SEAE, SUSEP, SAIN e CONFAZ
2	Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	Arrecadação federal	PGFN, RFB e STN
3	Prevenção e Solução de Litígio Tributário	Redução da litigiosidade	RFB, PGFN, CARF e STN
4	Gestão Fiscal e Financiamento Público	Equilíbrio fiscal e transparência das contas públicas	STN, PGFN, SPE, RFB e ESAF
5	Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados	Solidez, equilíbrio e eficiência dos mercados	CVM, SUSEP, SEAE, COAF, CRSNSP, CRSFN, ESAF e PGFN
6	Comércio Exterior, Negociação Internacional e Integração Regional	Inserção do estado brasileiro no cenário internacional, fortalecimento do comércio exterior e proteção à sociedade	RFB, STN, SUSEP, SAIN, SPE, COAF, PGFN e SEAE
7	Estratégia, Gestão e Suporte		GMF, SE, SPE, RFB, STN, PGFN, SEAE, SUSEP, SAIN e CONFAZ, CARF, COAF, CRSNSP, CRSFN

O Mapa Estratégico do MF consolida a declaração da estratégia ministerial nos seguintes componentes principais: Missão, Visão, Diretrizes Estratégicas e em uma Carteira de Projetos Estratégicos Corporativos.

Neste ano de 2016, no contexto das ações da frente de pessoas do PMIMF e à luz do conhecimento de negócio explicitado no desenho da Cadeia de Valor Integrada e no Mapa Estratégico do MF, foi realizado um levantamento de informações junto aos Órgãos Fazendários a respeito da sua necessidade de pessoas para o ano de 2017.

A solicitação das demandas junto aos órgãos foi estruturada de forma que o pedido do ingresso considere a Cadeia de Valor e o Macroprocesso em que o servidor atuaria. Além disso, foi solicitado aos órgãos gestores de carreira (RFB, PGFN, STN, SPOA, CVM e SUSEP) que analisassem os ingressos e evasões de cada uma de suas carreiras. Essa sistemática é inovadora no âmbito do Ministério e possui o condão de melhorar dimensionamento da força de trabalho ministerial.



Verificou-se, então, os quantitativos de ingressos, organizados por cargos e carreiras, necessários à recomposição e fortalecimento do quadro funcional fazendário, de forma que esta Pasta possa responder adequadamente às demandas sociais e governamentais.

Nesse escopo, apresentam-se as demandas por novos ingressos para este Ministério, com o devido conhecimento de que, embora acarrete aumento de despesas num primeiro momento, a recomposição e profissionalização de seu corpo técnico tende a promover ingresso de receitas significativamente superior, com benefício para toda a estrutura estatal e melhoria das finanças públicas nacionais.

Foram utilizados como critério para a realização dos estudos que suportam a elaboração dessa Nota Técnica:

- A necessidade de pessoas declarada formalmente pelos órgãos integrantes da estrutura organizacional do MF, da CVM e da SUSEP;
- Exigências legais relativas a pessoas;
- Recomendações dos órgãos de controle relativas a pessoas;
- Questões trabalhistas movidas por grupos de interesses contra a União e que ensejam ações complexas e urgentes para adequação de composição da forma de trabalho no MF;
- A compreensão do negócio fazendário expresso na Cadeia de Valor Integrada do MF;
- A percepção de que, em algumas das Cadeias de Valor Finalísticas, que compõem a Cadeia de Valor Integrada do MF, há questões relacionadas a pessoas que comprometem a sustentação/manutenção dos processos de negócio, comprometem a geração de resultados e geram fragilidades institucionais;
- A percepção de que o negócio fazendário se tornou mais complexo nos últimos tempos, ensejando, em alguns casos, uma mudança do perfil técnico e da composição força de trabalho, com maior grau de especialização dos agentes fazendários;
- A percepção de que o negócio fazendário se tornou mais complexo nos últimos tempos, ensejando, em alguns casos, apesar dos investimentos realizados em automação e racionalização de processos, um incremento da força de trabalho, em função da capilaridade das atividades do Ministério em todo território nacional;
- A percepção de que, ao longo do tempo, no bojo do processo de criação e estruturação dos órgãos fazendários por processos sucessivos de descentralização e desconcentração da função pública, por restrições diversas do Governo Federal, alguns órgãos da Administração não foram contemplados, de maneira satisfatória e adequada, com o ingresso de servidores nos seus quadros para atuação em processos da área de gestão, controle e suporte, com destaque para a PGFN, CARF e o CONFAZ, gerando distorções que precisam ser atacadas e riscos sistêmicos que precisam ser mitigados;
- A necessidade, por uma questão de racionalização do uso do recurso público, de economicidade e de especialização para realização do trabalho, da substituição de integrantes das carreiras fazendárias da área Jurídica, da área de Auditoria e de Finanças e Controle por integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda (PECFAZ), como, por exemplo, a realocação de Auditores Fiscais que, salvo melhor juízo, estão atuando na área de gestão predial na RFB, quando



[Handwritten signature]

poderiam, caso fossem substituídos por engenheiros e arquitetos, atuar exclusivamente em atividades finalísticas;

- A percepção do risco de que, por restrições diversas, ainda estejam ocorrendo situações inadequadas de atuação de terceirizados em processos finalísticos, caracterizando o desvio de função;
- A necessidade de substituição de pessoal terceirizado por questões legais e de recomendações de órgãos de controle;
- A necessidade de substituição de pessoal anistiado em função de aposentadoria;
- A necessidade de substituição de pessoal anistiado em função da readequação do perfil da força de trabalho;
- A necessidade de substituição de pessoal requisitado de outros órgãos da Administração Pública Direta e Indireta, com destaque para o pessoal do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), Banco do Brasil (BB), da Caixa Econômica Federal (CEF), do Banco Central (BC), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEIA) principalmente em função de aposentadoria e retorno a órgãos de origem, mas também, em alguns casos, em função do elevado custo da requisição daqueles profissionais para os cofres públicos;
- A questão da diferença de remuneração entre as diversas carreiras em debate;
- O envelhecimento da força de trabalho no MF;
- A perspectiva da evasão por carreira;
- A necessidade de substituição de pessoal e adequação da força de trabalho de maneira gradual para que possa fazer a gestão (registro, transferência e retenção) de conhecimento a respeito do negócio fazendário;
- O limite legal de vagas estabelecido para cada carreira;
- O rito legal para ingresso de pessoas no Setor Público.

Antes das considerações acerca do assunto em epígrafe, cabe ressaltar os reflexos da Medida Provisória (MP) nº 726, de 12 de maio de 2016, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, no MF. O Art. 7º, Parágrafo único, da citada MP, transferiu algumas atribuições do Ministério da Previdência Social para o Ministério da Fazenda. Essa mudança gera impacto de servidores e da força de trabalho de ambos Ministérios e, dessa forma, foi incluído no Anexo II e no Anexo III desta Nota Técnica a necessidade de provimento dos cargos relativos à Previdência Social e à Superintendência Nacional de Previdência Complementar, respectivamente, que atuarão no MF, e o respectivo impacto orçamentário desses cargos.

2 Considerações gerais sobre as demandas

A Secretaria Executiva (SE) é o órgão do MF responsável pela coleta, organização, análise e consolidação das demandas estratégicas de gestão de pessoas no MF a serem apresentadas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP).

Essa responsabilidade é exercida mais especificamente pela Subsecretaria de Gestão Estratégica (SGE), que também é área responsável pela manutenção do processo de Planejamento Estratégico Integrado do MF.

Os órgãos fazendários foram convocados a apresentar suas demandas de pessoal a partir do preenchimento de um formulário de coleta de informações, estruturado em forma de planilha, que foi elaborado pela SGE em consonância ao disposto no Decreto nº 6.944/2009 e nas Instruções Normativas MPOG números 03 e 05 de 2010.



O formulário de coleta de informações foi encaminhado às seguintes unidades organizacionais do MF:

- i. **Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Ministro da Fazenda:**
 - Gabinete do Ministro da Fazenda (GMF);
 - Secretaria Executiva (SE);
 - o Gabinete da SE
 - o Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração (SPOA);

- ii. **Órgãos Específicos Singulares:**
 - Escola de Administração Fazendária (ESAF);
 - Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN);
 - Secretaria de Acompanhamento Econômico (SEAE);
 - Secretaria de Assuntos Internacionais (SAIN);
 - Secretaria de Política Econômica (SPE);
 - Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB);
 - Secretaria do Tesouro Nacional (STN);

- iii. **Órgãos Colegiados:**
 - Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF);
 - Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF);
 - Conselho Nacional de Política Fazendária (CONFAZ);
 - Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional (CRSFN);
 - Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Seguros Privados, de Previdência Aberta e de Capitalização (CRSNSP);

- iv. **Autarquias Vinculadas:**
 - Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e
 - Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Como anteriormente citado, aos órgãos gestores de carreira foi solicitado o preenchimento um formulário adicional, também estruturado em forma de planilha, a fim de que esses órgãos analisassem os ingressos e evasões nos últimos 3 (três) anos das carreiras sob sua responsabilidade de gestão.

Os órgãos, para apresentarem os quantitativos de ingressos necessários e suas respectivas justificativas, foram convidados a refletir, dentre outras coisas, sobre a Cadeia de Valor Integrada do MF e sobre sua própria Cadeia de Valor e a relatar a assunção de novas atribuições, a necessidade de fortalecimento institucional e o impacto da evasão de servidores. Além disso, o formulário foi elaborado para que cada órgão se orientasse pela necessidade de pessoal a partir do macroprocesso em que um novo servidor atuaria e, por consequência, em que cadeia de valor este servidor seria alocado. Acompanhado de justificativas e benefícios desse incremento de pessoal.

3 Grupos Funcionais do MF presentes na demanda de concursos para 2017

O MF conta com quatro grupos funcionais em seu quadro, sendo três carreiras específicas e um plano especial de cargos cujo escopo de atuação é mais amplo.

Segue abaixo um quadro resumo de vinculação do quadro funcional:



Tabela 2: Vinculação de Grupos Funcionais

Quadro	Vinculação
Carreira Jurídica	PGFN
Carreiras de Auditoria	RFB
PECFAZ	SPOA/SE

Inicialmente será feita uma abordagem sobre as carreiras Jurídica e de Auditoria respectivamente vinculadas à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e à Receita Federal do Brasil (RFB).

Em seguida será dado enfoque ao Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda (PECFAZ), que é muito importante para a instituição devido à sua transversalidade. Seus integrantes estão em exercício nos diversos órgãos fazendários.

Ao final, o PECFAZ será considerado na análise do contexto dos demais órgãos do MF. Foram também incorporadas ao plano de ingressos as demandas de duas autarquias vinculadas, quais sejam: Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

Segue abaixo uma relação aproximada entre a Cadeia de Valor Integrada do MF e os grupos funcionais acima referenciados:

Tabela 3: Cadeias de Valor Integrada do MF x Grupos Funcionais

Nº	Título / Nome da Cadeia	Lista dos Principais Grupos Funcionais Participantes (ordem alfabética)
1	Gestão Integrada das Políticas Econômicas	Carreiras Jurídica, de Auditoria, e PECFAZ
2	Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	Carreiras Jurídica, de Auditoria e PECFAZ
3	Prevenção e Solução de Litígio Tributário	Carreiras Jurídica e PECFAZ
4	Gestão Fiscal e Financiamento Público	Carreiras Jurídica, de Auditoria e PECFAZ
5	Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados	Carreiras Jurídica, de Auditoria e PECFAZ
6	Comércio Exterior, Negociação Internacional e Integração Regional	Carreiras Jurídica, de Auditoria e PECFAZ
7	Estratégia, Gestão e Suporte	Carreiras Jurídica e PECFAZ

Observações:

- Os integrantes do PECFAZ atuam nas diversas Cadeias Finalísticas componentes da Cadeia de Valor Integrada do MF em atividades de suporte e apoio às atividades finalísticas; e
- Os integrantes do PECFAZ também atuam intensamente na Cadeia de Valor Estratégica, Gestão e Suporte.

3.1 Carreira Jurídica – Procuradoria da Fazenda Nacional (PGFN)

A PGFN tem atuação, com menor ou maior intensidade, em nas Cadeias de Valor Finalísticas do MF abaixo listadas, além da Cadeia de Estratégia, Gestão e Suporte.



Tabela 4: Cadeia de Valor Integrada do MF x Carreira Jurídica

Nº	Título / Nome da Cadeia	Lista dos Principais Órgãos Participantes (ordem alfabética)
1	Gestão Integrada das Políticas Econômicas	GMF, SE, SPE, RFB, STN, PGFN, SEAE, SUSEP, SAIN e CONFAZ
2	Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	PGFN, RFB e STN
3	Prevenção e Solução de Litígio Tributário	RFB, PGFN, CARF e STN
4	Gestão Fiscal e Financiamento Público	STN, PGFN, SPE, RFB e ESAF
5	Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados	CVM, SUSEP, SEAE, COAF, CRSNSP, CRSFN, ESAF e PGFN
6	Comércio Exterior, Negociação Internacional e Integração Regional	RFB, STN, SUSEP, SAIN, SPE, COAF, PGFN e SEAE
7	Estratégia, Gestão e Suporte	GMF, SE, SPE, RFB, STN, PGFN, SEAE, SUSEP, SAIN e CONFAZ, CARF, COAF, CRSNSP, CRSFN

A PGFN executa suas atribuições tendo como pilares quatro principais áreas de negócio, relacionadas à gestão da dívida ativa; representação da União no contencioso tributário e não-tributário; prestação de consultoria jurídica; representação da União em assuntos societários e financeiros. Negócios esses que estão vinculados a todas as cadeias citadas acima, conforme tabela 4. A atuação da PGFN é obrigatória perante todas as unidades do Poder Judiciário que atualmente conta com mais de 10.000 (dez mil) juízos os quais a PGFN precisa se fazer presente defendendo os interesses da Fazenda Nacional e recuperando créditos públicos que se encontrem em cobrança judicial.

O Poder Judiciário, especialmente a Justiça Federal, de 1999 até a presente data, robusteceu-se sobremaneira e a PGFN, enquanto função essencial à Justiça e órgão da Advocacia Pública, não acompanhou o crescimento operado, dificultando a adequada representação da União em Juízo por absoluta falta de estrutura para fazê-lo.

Além disso, houve incremento de 91% no número de inscrições em Dívida Ativa da União, comparando-se os dados de 2005 e de 2015. Quando se analisa os dados do quantitativo de processos, nota-se um aumento ainda mais expressivo: 100% de aumento no número de execuções fiscais e de 213% em processos de defesa da Fazenda Nacional.

Com base nesses dados, percebe-se o elevado incremento da demanda de trabalho para a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional o que reflete, por certo, a necessidade de melhor estruturação do Órgão, especialmente no aspecto de seu quadro funcional. O ingresso de novos Procuradores visa evitar prejuízo à defesa da União em causas fiscais, que implicam em valores bilionários, bem como na gestão da dívida ativa da União, que já supera a ordem dos trilhões, podendo resultar em grave prejuízo, não só na arrecadação espontânea e na recuperação de créditos tributários inadimplidos, influenciando diretamente no volume de receitas financeiras e orçamentárias à disposição da efetivação das políticas públicas. Ressaltamos ainda o fortalecimento das atividades de consultoria



Handwritten signature in blue ink.

jurídica, que elevam a segurança jurídica das decisões fazendárias, o que influencia positivamente na qualidade do ambiente de negócios do país, especialmente considerando as iniciativas da Fazenda Nacional em reduzir a litigiosidade, que necessitam do empenho e dedicação dos procuradores da Fazenda Nacional para mudança do modelo litigioso vigente não só na Administração Pública Federal, como também no Poder Judiciário, onde sua presença é marcante e decisiva.

Ainda que exista um concurso vigente para Procuradores da Fazenda Nacional, com 150 vagas, edital ESAF nº 34, de 03 de julho de 2015, o atual quantitativo (2.038) destes cargos existentes é insuficiente para o desempenho satisfatório da missão institucional da PGFN, quantidade bem abaixo do ideal estabelecido pela Lei 11.457/2007 (2.400).

Da situação fática acima delineada, resulta não só a necessidade de novos Procuradores da Fazenda Nacional, mas também do incremento numérico da carreira de apoio técnico-administrativo, composta de Analistas e Assistentes, que será abordado junto às demandas dos outros órgãos por PECFAZ. Tal necessidade foi ressaltada pelo Tribunal de Contas da União, manifestada através dos acórdãos 122/2003, 1.815/2004, 2.541/2008, 3.064/2010 e 3.382/2010, onde recomendou ao Ministério da Fazenda a “dotação de um de um quadro próprio de apoio técnico e especializado junto à Procuradoria Geral da Fazenda Nacional”.

Desse modo, a situação do quadro funcional da PGFN, somado ao aumento da carga de trabalho e processos, não evoluiu de maneira semelhante àquela encontrada no Judiciário, comprometendo, assim, o efetivo desempenho das atribuições institucionais do órgão.

3.2 Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil

A RFB atua principalmente nas Cadeias de Valor Integradas do MF abaixo listadas:

Tabela 5: Cadeias de Valor Finalísticas do MF x Carreira de Auditoria

Nº	Título / Nome da Cadeia	Lista dos Principais Órgãos Participantes (ordem alfabética)
1	Gestão Integrada das Políticas Econômicas	GMF, SE, SPE, RFB, STN, PGFN, SEAE, SUSEP, SAIN e CONFAZ
2	Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	PGFN, RFB e STN
3	Prevenção e Solução de Litígio Tributário	RFB, PGFN, CARF e STN
4	Gestão Fiscal e Financiamento Público	STN, PGFN, SPE, RFB e ESAF
6	Comércio Exterior, Negociação Internacional e Integração Regional	RFB, STN, SUSEP, SAIN, SPE, COAF, PGFN e SEAE
7	Estratégia, Gestão e Suporte	GMF, SE, SPE, RFB, STN, PGFN, SEAE, SUSEP, SAIN e CONFAZ, CARF, COAF, CRSNSP, CRSFN



[Handwritten signature in blue ink]

A RFB executa nove macroprocessos finalísticos, a saber, além dos macroprocessos constantes da Cadeia de Estratégia, Gestão e Suporte: a) formulação e acompanhamento da política econômica; b) arrecadação e controle dos créditos da fazenda pública; c) fiscalização tributária; d) processo administrativo fiscal; e) representação judicial; f) uniformização do entendimento da administração tributária; g) gestão fiscal e financiamento público; h) definição do posicionamento do Brasil e cooperação, negociação internacional e integração regional; i) controle aduaneiro.

Desses processos, os pedidos de concursos para os cargos da Carreira de Auditoria da Receita Federal (Auditor Fiscal da Receita Federal do Brasil- AFRFB e Analista Tributário da Receita Federal do Brasil) estão vinculados a uma maior atuação nos seguintes macroprocessos das Cadeias de Valor Integradas Finalísticas do MF, n além da vinculação com a Cadeia de Estratégica, Suporte e Gestão, conforme demanda apresentada pela RFB, COAF e CAR na tabela 6 abaixo:

Tabela 6: Percentual da Demanda (RFB, CARF e COAF) de Cargos da Carreira de Auditoria da RFB distribuída por Cadeia de Valor e Macroprocessos

Cadeia de Valor/Macroprocesso do MF	% Cargos Carreira de Auditoria da RFB (Analista e Auditor)
Gestão dos Créditos das Fazenda Pública	43,03%
Fiscalização Tributária	22,33%
Arrecadação e Controle dos Créditos da Fazenda Pública	20,70%
Comércio Exterior Negociação Internacional e Integração Regional	32,96%
Controle Aduaneiro	32,96%
Estratégia Gestão e Suporte	18,48%
Administração e Logística	9,87%
Gestão de TIC	4,96%
Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil	2,47%
Gestão de Pessoas	0,99%
Educação Corporativa	0,20%
Prevenção e Solução de Litígio Tributário	5,45%
Julgar Recursos Administrativos em 2ª Instância e em Instância Especial	1,23%
Processo Administrativo Fiscal	4,07%
Uniformização do Entendimentos da Administração Tributária	0,15%
Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados	0,07%
Produção de Inteligência Financeira	0,07%
Total geral	100,00%

Ressalta-se que os servidores solicitados pela Receita serão distribuídos considerando a abrangência e tamanho da RFB que atualmente possui 571 unidades distribuídas sob o território nacional, além do CARF e do COAF, cuja necessidade de pedido de concurso contempla a carreira de auditoria da RFB. As justificativas das solicitações de ingressos desses dois órgãos serão tratadas em itens separados.



[Handwritten signature]

Os servidores requeridos pela Receita têm como foco a atuação nos macroprocessos listados acima e justificam-se devido, principalmente, aos acréscimos constantes de atribuições e demandas de trabalho, da necessidade de recomposição e do incremento do quadro funcional, conforme algumas das razões listadas a seguir, levando em consideração, também, o macroprocesso a que serão vinculados:

a. Macroprocesso “Uniformização do Entendimento da Administração Tributária”. O aumento no estoque atual dos processos administrativos de consulta, que precisa ser revertido, ainda mais levando em conta o princípio da efetividade e celeridade nas decisões proferidas pela Administração Pública. A Lei nº 11.457 prevê um prazo máximo de 360 dias para a solução dos processos administrativos de consulta. A demora na solução dos processos de consulta pode levar a impetração crescente de mandados de segurança pelos contribuintes, bem como causar insegurança jurídica na aplicação da lei, tanto por parte dos contribuintes como por parte da própria administração tributária. Pode, inclusive, provocar prescrição ou decadência do crédito tributário. Por outro lado, o incremento no número de servidores no referido macroprocesso de trabalho “irá possibilitar reduzir o tempo de análise dos processos de consulta, permitindo assim a redução do seu estoque. Além disso, um aumento na agilidade do tempo de julgamento gera consequências imediatas para a sociedade, uma vez que aumenta a percepção de risco, reduzindo a quantidade de sonegações, ao mesmo tempo em que melhora a imagem da Instituição.

b. No que se refere ao macroprocesso “Processo Administrativo Fiscal”, atividade de grande relevância na RFB, há um crescente aumento do acervo de processos em contencioso administrativo de 1ª instância não julgados e do tempo médio de julgamento destes processos. A combinação da sublotação com o aumento crescente no número de processos em estoque intensificam o risco pela demora na conclusão do julgamento. Em decorrência desse retardamento gera-se postergação da realização do crédito tributário, diminuição da percepção de risco, imagem negativa da Instituição perante a sociedade e descumprimento do prazo de 360 dias para que seja proferida a decisão administrativa, conforme consta do art. 24 da Lei nº 11.457/2007. O ingresso de novos servidores possibilitará à RFB atender à determinação legal de julgar os processos administrativos fiscais no prazo de 360 dias em contraposição ao tempo médio atual de 746 dias e, conseqüentemente, possibilitará a redução do tempo em que o crédito tributário fica com a exigibilidade suspensa, confluindo para o ingresso de recursos à Fazenda Nacional em tempo inferior ao atual. Importante ressaltar ainda que, tomando-se como base o ano de 2014, o valor médio julgado anualmente por julgador foi de cerca de R\$ 285 milhões. Assim, constata-se que, se houver o ingresso de 497 novos julgadores, ter-se-ia, em média, R\$ 141 bilhões passíveis de serem julgados a mais anualmente.

c. Em se tratando do macroprocesso “Controle Aduaneiro” temos:

- Número considerado de aumento de demandas nessa área, como por exemplo: incorporação do Adicional de Frete para Renovação da Marinha Mercante; b) o Operador Econômico Autorizado; c) o novo Regime do Recof-Sped; d) o Portal Único do Comércio Exterior; e e) ampliação de fóruns nos quais a aduana deve estar presente. Todas



essas demandas foram incorporadas ao dia a dia das unidades aduaneiras sem que houvesse a ampliação de seus quadros;

- No que se refere ao controle de passageiros e bagagens, houve um crescimento no número de viajantes que devem ser submetidos ao controle aduaneiro, passando de 19,79 milhões em 2014 para 20,5 milhões em 2015;
- Com a necessidade de expansão da logística para atendimento do crescimento do comércio exterior, tem sido constante a demanda por alfandegamento de locais para operação com esse tipo de carga como, por exemplo, o Porto de Açu (capacidade para receber 47 embarcações) e o terminal de cargas em Santos (porto responde por 40% do que é movimentado no Brasil);
- Entre 2013 e 2015 houve um crescimento de 50% no volume de remessas postais que ingressaram no país;
- Alinhada com a estratégia do Governo Federal, a RFB procura viabilizar o crescimento econômico sustentável de modo equilibrado. Isso implica em sua presença em todo o território Nacional e em especial nos portos, aeroportos e pontos de fronteira. Esta demanda é crescente e, na medida em que a RFB não consegue se fazer presente em turnos contínuos nos locais acima indicados, gera impacto no fluxo do comércio exterior, agravando o peso do denominado “Custo Brasil”, pois crescem as despesas de movimentação e armazenamento. Todo esse trâmite dificulta o acesso por parte das empresas brasileiras aos mercados internacionais. Além do risco mencionado acima, a diversidade das fronteiras, a dificuldade de alocação de servidores em locais mais afastados, o aumento da demanda de trabalho relativa a operadores no comércio exterior, o aumento de carga e passageiros internacionais, tudo isso eleva o risco de tráfico de mercadorias proibidas e dificulta o controle do fluxo de produtos protegidos, como os da fauna e flora e
- Para completar, o incremento no número de servidores no macroprocesso de trabalho em análise irá possibilitar maior agilidade no desembaraço de mercadorias, aumento no percentual de seleção de cargas consideradas como de risco, melhor atendimento aos passageiros internacionais, aumento no percentual de seleção de passageiros considerados como de risco, aumento do cumprimento espontâneo da legislação aduaneira, maior segurança e presença fiscal nas unidades localizadas em fronteira e maior poder de coibir a entrada e circulação de carga à margem dos controles aduaneiros.

d. As ações de inteligência, quase sempre em parceria com o Departamento de Polícia Federal, a Polícia Rodoviária Federal e o Ministério Público Federal, vêm aumentando a cada ano, uma vez que os órgãos de controle e a própria população estão intensificando a cobrança pelo fim da sonegação, fraude e descaminho. Em 2015 foram realizadas 29 operações, o que resultou no cumprimento de 639



A handwritten signature in blue ink is located at the bottom right of the page, overlapping the official stamp.

mandados de busca e apreensão, 167 prisões temporárias ou preventivas e apreensão de 992,5Kg de cocaína.

e. Em relação ao macroprocesso de arrecadação e Controle dos Créditos da Fazenda Pública, temos a seguinte situação: a área de arrecadação e cobrança controla cerca de R\$ 1.455,6 bilhões provenientes de declarações feitas pelos contribuintes e de lançamentos feitos pela Administração. Para que esses créditos sejam declarados, processados, validados e cobrados com eficiência, são necessários investimentos constantes nas declarações em que esses créditos tributários são constituídos e, principalmente, investimento em novos servidores para que haja o controle eficiente dos créditos ativos: Atualmente há cerca de R\$ 917,2 bilhões em crédito suspensos administrativamente; crédito tributário sub judice, na ordem de R\$ 181 bilhões; e encontram-se devedores nos sistemas de cobrança mais de R\$ 189,8 bilhões.

- i. No âmbito do programa de Cobrança Administrativa Especial, regulado pela Portaria RFB nº 1.265/2015, há cerca de R\$ 80 bilhões em créditos tributários passível de trabalho pelas unidades, os quais certamente trariam retorno em termos de arrecadação caso haja incremento no quadro efetivo;
- ii. Risco de perda de um quantitativo significativo de servidores lotados em sua maioria no processo de trabalho de atendimento ao contribuinte, dos cargos de Analista do Seguro Social (ASS) e Técnico do Seguro Social (TSS), de origem do INSS, que atuam tendo em vista os recorrentes vetos presidenciais à transformação desses cargos em Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil (ATRFB), gerando assim insegurança jurídica ocasionando como reação que esses servidores pleiteiem retorno ao órgão de origem, como já vinha ocorrendo, porém de forma menos agressiva e
- iii. A implantação, a partir de novembro de 2015, do Documento de Arrecadação e Social (DAE) para os empregados domésticos, a qual possibilita arrecadar em uma única guia de pagamento a contribuição previdenciária do empregador, a contribuição previdenciária do empregado doméstico, o seguro de acidente do trabalho (SAT), o imposto de renda retido na fonte e a contribuição para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) também elevaram a demanda de trabalho da área da arrecadação da RFB. Em 2015 foram arrecadados 2,6 milhões de DAE, no valor total de R\$ 954 milhões.

Ademais, existe, ainda, a necessidade premente de elevar o cumprimento espontâneo das obrigações tributárias e aduaneiras. Para tanto, devem ser despendidos esforços para aumentar nos contribuintes a sensação de risco de autuação, o que provoca um incremento no cumprimento voluntário das obrigações tributárias e, conseqüentemente, uma diminuição da evasão fiscal. Para que isso aconteça, faz-se necessária a ampliação no quadro de AFRFB.



[Handwritten signature]

Estudos realizados pela Instituição vêm demonstrando uma correlação entre o número de servidores e a arrecadação federal. Considerando que cada AFRFB lançou em média o valor 52,9 milhões de reais no ano de 2015, o aumento no quadro de servidores irá, por consequência, potencializar a elevação da arrecadação federal. O aumento no quadro de servidores irá possibilitar, não só incremento na arrecadação, como também intensificação das chamadas operações especiais integradas com o Ministério Público Federal (MPF), com o Departamento de Polícia Federal (DPF) e/ou com a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), com grande divulgação na mídia, prisões e apreensão de bens, as quais constituem-se em excelentes meios de aumento da sensação de risco nos contribuintes que promovem algum tipo de irregularidade fiscal. Como exemplo, em 2015 foram realizadas, dentre outras: a Operação Lava Jato, com 484 procedimentos fiscais instaurados, o que resultou em cerca de 1,42 bilhão de crédito tributário constituído; Operação Leech, que permitirá recuperar R\$ 30.510.147,59 em tributos federais; Operação Zelotes e Operação Ararath.

Nessa linha, a RFB vem apresentando nos últimos anos preocupante redução em seu quadro de pessoal. A maior parte das vagas existentes não está sendo provida, tanto devido às evasões cada vez mais crescentes quanto ao baixo número de vagas autorizadas por meio de realização de concursos públicos. De 2010 a 2015 o quadro de servidores da RFB sofreu perdas da ordem de 7.945 servidores.

Especificamente em relação ao cargo de Auditor-Fiscal os números relativos à aposentadoria são alarmantes (3.415 aposentadorias em 5 anos) uma vez que aproximadamente 5% do total de AFRFB deixam o Órgão em virtude de aposentadoria sem que haja sequer sua reposição. Em relação aos cargos de ATRFB, o total de perdas ocorre principalmente em função das vacâncias em virtude de posse em outros cargos de diferentes órgãos ou dentro da própria RFB, situação essa que impacta no ganho líquido de novos servidores para a Instituição.

Um dos fatores que contribui para o elevado número de aposentadorias, não só para o cargo de AFRFB, é o crescente aumento do perfil etário dos servidores que compõem a força de trabalho da RFB. Da análise da base cadastral da Instituição, constata-se que 38% dos AFRFB concentram-se na faixa etária de 50 a 59 anos enquanto que para o cargo de ATRFB a maior concentração, de 34%, é na faixa de 40 a 49 anos.

Em dezembro de 2015, o total de servidores em gozo de abono de permanência remonta a 1.844 AFRFB e 773 ATRFB. Tais números tornam ainda mais evidentes os potenciais riscos de aposentadorias e consequente incremento dos valores de evasão a que está sujeito o quadro funcional do Órgão.

Acrescente-se a isso o fato de que nos últimos 5 anos (2010 a 2015) os concursos autorizados para a RFB não foram capazes sequer de suprir o déficit de pessoal, deixando um saldo negativo de 1.971 AFRFB e 201 ATRFB. Importante também ressaltar que no processo de realização de concurso público para o quadro funcional da RFB ocorre o fenômeno de “troca de cargos”, que se materializa quando os servidores dos cargos administrativos são aprovados para o concurso dos cargos da carreira ARFB e quando ATRFB são aprovados para o cargo de AFRFB. Ou seja, o ganho real de servidores no cargo de AFRFB e ATRFB é reduzido em virtude de vacâncias que ocorrem dentro do próprio Órgão.



A tabela abaixo apresenta o fluxo e a relação de ingressos e egressos de Auditores Fiscais e Analistas Tributários entre o período de 2013 e 2015:

Tabela 7: Relação de Ingressos e Evasões da Carreira de Auditoria da RFB no contexto do MF

Ingressos e Evasões dos Cargos da Carreira de Auditoria	2013			2014			2015			Média		Proporção
	Ingressos Órgão	Evasões Órgão	Relação de ingresso x evasão	Ingressos Órgão	Evasões Órgão	Relação de ingresso x evasão	Ingressos Órgão	Evasões Órgão	Relação de ingresso x evasão	Ingressos Órgão	Evasões Órgão	Relação de ingresso x evasão
Auditor-Fiscal da RFB	262	584	2,23	186	614	3,30	164	597	3,64	204	598	2,93
Analista Tributário da RFB	615	399	0,65	559	532	0,95	0	389	0	391	440	1,12
	877	983	1,12	745	1146	1,54	164	986	6,01	595	1038	1,74

Cabe ressaltar que, a exemplo do que ocorre com os cargos do Tesouro Nacional e do PECFAZ, os cargos da carreira de auditoria também estão em exercício em outros órgãos do Ministério, como é o caso do COAF e do CARF.

Depreende-se da tabela acima que a proporção de evasões de servidores da carreira de auditoria é superior aos ingressos. A média de evasões dos últimos 3 anos, no contexto do Ministério, é de 1.038 servidores, enquanto que a média do número de ingressos é de 595. Ou seja, em média, nas carreiras de auditoria, para cada servidor que ingressa existe 1,74 que sai do MF. Dessa forma, a força de trabalho não é substituída e estará sempre em “déficit”.

Diante de tantas e tão complexas competências, da capilaridade territorial de sua atuação, além da defasagem do seu quadro de pessoal, a RFB demanda um plano que proporcione ampliação do seu quantitativo de servidores. No caso de Auditores-Fiscais e Analistas Tributários, é necessária a reposição anual das perdas, além de quantitativo que possibilite o real incremento do número de servidores.

3.3 Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda (PECFAZ)

A carreira transversal de “apoio técnico-administrativo, PECFAZ”, composta por cargos de nível médio e superior, dentre eles, Assistentes (ATA-NI) e Analistas-Técnicos Administrativos (ATA-NS), é gerenciada pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração (SPOA). Essa carreira permeia todos os macroprocessos da Cadeia de Valor Integrada do MF de “Estratégia, Gestão e Suporte” e atua como “apoio técnico-administrativo” em muitas das cadeias finalísticas do Ministério. Dessa forma, o PECFAZ faz-se presente em todos os órgãos e todas as unidades descentralizadas que compõem a estrutura do MF na medida em que desempenham papel fundamental no desenvolvimento de ações e atividades deste Ministério.

Na tabela a seguir, apresenta-se o total de cargos solicitados pelos órgãos do MF para a carreira do PECFAZ, sem levar em consideração os limites legais, distribuídos por cadeia de valor e macroprocesso da Cadeia de Valor Integrada do MF.

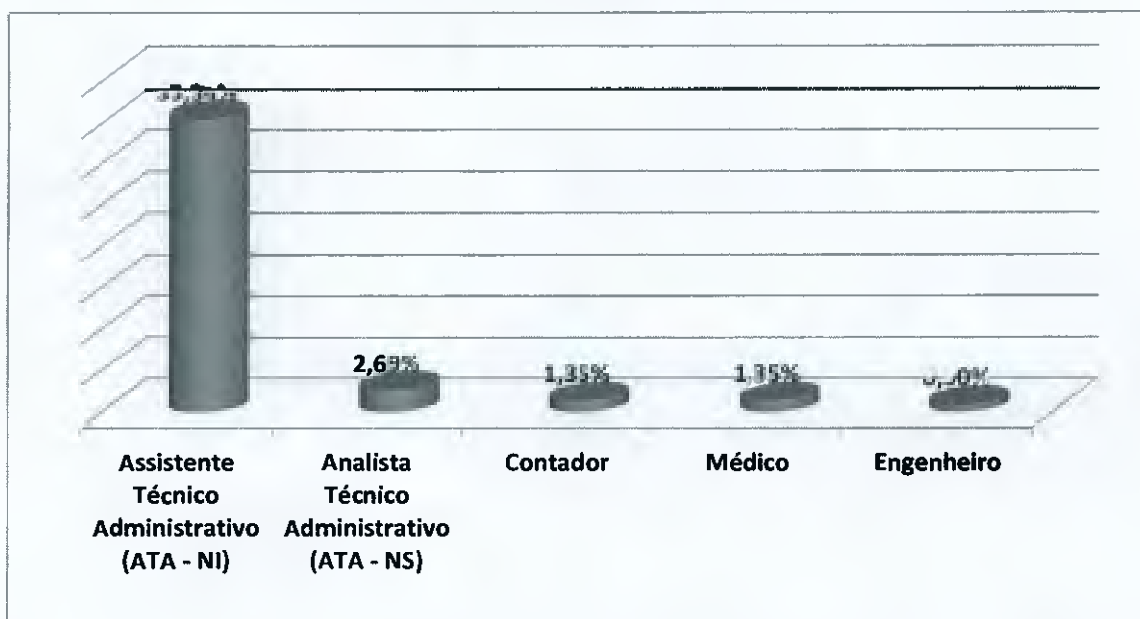
Tabela 8: Percentual da Demanda (todos os órgãos do MF) de cargos da Carreira do PECFAZ distribuída por cadeia de valor e macroprocesso

Cadeia de Valor/Macroprocesso do MF	% Cargos PECFAZ por Macroprocesso MF
Estratégia Gestão e Suporte	73,96%
Desenvolvimento Organizacional	47,33%
Administração e Logística	10,99%
Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil	5,71%
Gestão de TIC	6,44%
Gestão de Pessoas	2,36%
Educação Corporativa	0,88%
Gestão da Comunicação	0,14%
Gestão e Controle Institucional	0,09%
Prestação de Consultoria Jurídica Interna	0,02%
Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	17,42%
Arrecadação e Controle dos Créditos da Fazenda Pública	16,98%
Fiscalização Tributária	0,44%
Comércio Exterior Negociação Internacional e Integração Regional	7,16%
Controle Aduaneiro	7,16%
Prevenção e Solução de Litígio Tributário	1,40%
Processo Administrativo Fiscal	0,52%
Julgar Recursos Administrativos em 2ª Instância e em Instância Especial	0,44%
Uniformização do Entendimento da Administração Tributária	0,44%
Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados	0,06%
Produção de Inteligência Financeira	0,06%
Total geral	100,00%



Com exceção das entidades vinculadas ao MF (CVM e SUSEP), todos os outros órgãos apresentaram demandas por servidores do PECFAZ. Do quantitativo total de cargos solicitados pelos 13 órgãos do MF, 35,34% refere-se aos cargos de Assistente Técnico Administrativo (ATA – NI), conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1: Percentual de demanda dos cargos da Carreira do PECFAZ em relação ao quantitativo total solicitado pelos órgãos do MF:



Nesse sentido, a SPOA/MF alerta para as vacâncias prematuras por posse cargo público inacumulável e para a questão da aposentadoria. Esses fatos merecem atenção especial e justificam a necessidade de ingressos não só em 2017, mas continuamente, ano após ano de forma a manter-se o quadro de apoio estável.

Nesse contexto, a tabela abaixo demonstra a média de ingressos e evasões nos cargos do PECFAZ demandados pelos Órgãos do Ministério da Fazenda, nos últimos 3 anos (2013, 2014 e 2015) e a proporção de evasão por ingresso.



Ingressos e evasões dos cargos da carreira do PECFAZ	2013			2014			2015			Média		Proporção
	Ingressos no Órgão	Evasões do Órgão	Relação de Ingressos/Evasões	Ingressos no Órgão	Evasões do Órgão	Relação de Ingressos/Evasões	Ingressos no Órgão	Evasões do Órgão	Relação de Ingressos/Evasões	Ingressos no Órgão	Evasões do Órgão	
ASSISTENTE TECNICO ADMINISTRATIVO	564	401		187	309		988	200		580	303	
ANALISTA TECNICO ADMINISTRATIVO	0	0		237	27		29	22		89	16	
CONTADOR	0	2		60	10		12	16		24	9	
MEDICO	0	10		0	4		0	6		0	7	
ENGENHEIRO	0	3		27	7		0	5		9	5	
ARQUITETO	0	2		44	0		1	3		15	2	
TECNICO EM COMUNICACAO SOCIAL	0	2		0	1		0	4		0	2	
ARQUIVISTA	0	0		0	0		0	1		0	0	
PEDAGOGO	0	0		30	3		3	4		11	2	
BIBLIOTECARIO	0	2		0	1		0	1		0	1	
PSICOLOGO	0	2		0	0		0	0		0	1	
SECRETARIO EXECUTIVO	0	0		0	0		0	0		0	0	
	564	424	0,710993	585	362	2,292256	1033	262	6,627717	727	349	1,975177

Tabela 9: Relação de Ingressos e Evasões da Carreira do PECFAZ demandados pelos Órgãos do MF

Depreende-se da tabela acima que, para alguns cargos pertencentes à carreira do PECFAZ, a proporção de evasões de servidores é superior aos ingressos. Desde 2013, pelo menos, não há ingressos de servidores, como é o caso de “contadores”. Em média, para cada servidor que ingressa existe um que sai do órgão. Dessa forma, a força de trabalho não é substituída e estará sempre em “déficit”.

Os efeitos dessas evasões podem impactar negativamente os órgãos, por exemplo: (i) comprometimento das atividades finalísticas, por ausência de suporte especializado adequado; (ii) demora na solução dos processos de consulta que leva a impetração crescente de mandados de segurança pelos contribuintes, bem como insegurança jurídica na aplicação da lei, tanto por parte dos contribuintes como por parte da própria administração tributária, e o aumento no tempo de solução de consultas pode provocar prescrição ou decadência do crédito tributário (RFB); e (iii) indisponibilidade de capital intelectual para desenvolver, aprimorar e aplicar métodos, ferramentas e normativos de gestão documental e da informação, capazes de auxiliar, orientar e estabelecer ações que visem ao atingimento dos benefícios pretendidos, entre outros efeitos.

Nesse sentido, ainda no que se refere à evasão no MF, e mais especificamente aos cargos da carreira do PECFAZ, verificou-se que suas principais causas são aposentadoria e posse em outro cargo inacumulável. Diante disso, vislumbra-se dois pontos que podem ter dado causa a essa evasão: (i) o envelhecimento da força de trabalho e (ii) uma provável busca dos servidores por outras carreiras mais atrativas financeiramente.



Juliana Verleum-SP 17

Segundo dados do SIAPE, no ano de 2015, cento e quarenta e nove (149) ATAs pediram vacância para tomar posse em outro cargo inacumulável. É uma carreira que, historicamente, possui uma grande rotatividade.

Outro ponto relevante é a carreira de Agente Administrativo (Nível Intermediário). Não há mais previsão dessa carreira para futuros concursos. Essa força de trabalho deveria ser substituída por novos servidores da carreira de ATAs. Só em 2015, 127 (cento e vinte e sete) Agentes Administrativos deixaram de pertencer à força de trabalho ativa ou de pertencerem ao quadro do MF.

Quanto à especificação dos cargos do PECFAZ demandados pelos órgãos fazendários, apresenta-se, a seguir, as seguintes justificativas:

3.3.1 Médico

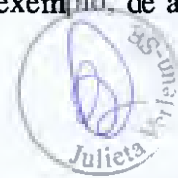
O ingresso de servidores ocupantes do cargo efetivo de Médico tem como objetivo principal garantir a viabilidade do acesso à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), intrinsecamente relacionada à saúde, direito fundamental assentado no ordenamento jurídico, conforme artigo 6º da Constituição Federal de 1988, bem como à assistência à saúde, prevista no art. 230 da Lei 8.112 de 1990.

Neste sentido o ingresso destes profissionais no MF, visa:

- o atendimento dos regulamentos e dispositivos legais basilares do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS. A inclusão no referido sistema é realizada mediante Acordo de Cooperação Técnica (ACT) celebrado entre os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, conforme orientações estabelecidas por meio da Portaria da então Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SEGEP/MP) nº 1.397, de 10 de agosto de 2012; e
- a composição de junta médica oficial contendo 3 (três) servidores ocupantes do cargo de médico Atualmente, dos 38 (trinta e oito) médicos ativos em todas as Unidades deste MF, 24 (vinte e quatro), ou seja, 63%, estão na faixa etária acima dos 60 anos, recebem abono de permanência e, por conseguinte, preenchem todos os requisitos legais e fáticos para fins de aposentadoria, sendo detentores de real direito quanto à sua fruição. Destes 24 médicos, 38% (quatorze) serão aposentados compulsoriamente nos próximos 5 (cinco) anos.

Outro problema encontrado é o fato de que, 10 (dez) Estados e o Distrito Federal sequer dispõem de servidores ocupantes do cargo de médico.

Ressalta-se que, a não contratação de médicos acarretam vários impactos negativos, uma vez que as perícias médicas devem ser realizadas de uma maneira ou de outra, pois é um direito do servidor. Atualmente estas perícias estão sendo realizadas com o gasto de passagens e diárias, deslocando-se médicos de um estado para o outro. O déficit de médicos tem acarretado, por exemplo, grandes atrasos nos processos que necessitam de perícia médica, o que gera a suspensão, por exemplo, de aposentadorias



por invalidez, pensão por invalidez, isenção de IR e o servidor fica em casa, recebendo salário como se em efetivo exercício estivesse.

A tabela abaixo apresenta a distribuição atual de médicos no Ministério da Fazenda.

Tabela 10: PECFAZ – Distribuição de Médicos e Psicólogos por Unidade da Federação

Cargo/UF	AC	AL	AM	AP	BA	CE	DF	ES	GO	MA	MG	MS	MT	PA	PB	PE	PI	PR	RJ	RN	RO	RR	RS	SC	SE	SP	TO	Total
Médico	0	0	1	2	5	4	0	0	0	1	2	1	1	0	0	2	2	4	6	1	1	0	0	1	2	0	0	38

Fonte: SIAPE/março/2016

Conclui-se que o quadro funcional de médicos do Ministério da Fazenda não supre as necessidades do órgão, uma vez que para a realização de uma junta médica é necessária a participação de 03 (três) médicos. Essa situação se agrava dia a dia, uma vez que os Serviços Médicos do MF nos Estados não têm obtido sucesso quanto ao atendimento de suas demandas, de maneira adequada e satisfatória, junto aos parceiros do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS).

3.3.2 Contador

A presença de contadores na SPOA, na PGFN, RFB e na SAIN tem como foco atribuições que compõem o macroprocesso da “gestão orçamentária, financeira e contábil”.

A SPOA é o setorial do órgão do Ministério da Fazenda de programação orçamentária e financeira. Além disso, funciona nessa Subsecretaria uma área de Contabilidade e Custos, além de ser o órgão setorial de diversos outros sistemas estruturantes do Ministério do Planejamento.

Para a SPOA, os contadores possuem competências que permitem uma atuação primordial visando melhorias nas análises de balancetes e demonstrações contábeis, conformidade contábil e no apoio técnico aos ordenadores de despesa e responsáveis por bens, direitos e obrigações, em centenas de Unidades Gestoras no Ministério.

No que tange à adoção da contabilidade patrimonial, aumento da atuação em processos relacionados à melhoria da contabilização do crédito tributário, da dívida ativa, do imobilizado, do intangível, da dívida pública federal e outros itens patrimoniais de relevância no MF e na União, que perfazem mais de R\$ 4 trilhões em ativos e passivos.

Quanto à implantação da contabilidade de custos no âmbito do Ministério, atuarão no desenvolvimento do projeto “Frente de Custos do PMIMF”, que tem como objetivo desenvolver e implantar o modelo de mensuração dos custos do MF, de maneira a contribuir para a avaliação da eficiência das ações governamentais.



Além disso, destaca-se, ainda, a nova competência de gestão das atividades operacionais relacionadas à titularidade do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ do MF, conforme delegação estabelecida na Portaria MF nº 562, de 26/11/2013.

Na RFB, existe necessidade urgente de recomposição e incremento no quadro de contadores que atuam nas atividades de programação e execução orçamentária e financeira bem como na prestação de contas, a fim de evitar o remanejamento de servidores da Carreira de Auditoria para atender a essa demanda de força de trabalho, além de desfalcado as atividades-fim da RFB, não é capaz de suprir plenamente as necessidades da instituição de conhecimentos técnicos especializados.

Na SAIN, necessita-se, também, de recomposição desse profissional para cumprir com as atividades de planejamento e execução orçamentária e financeira, além de a operacionalização de sistemas estruturantes do Governo.

Na PGFN, percebe-se que, para o desempenho de tais atividades, mormente a conciliação contábil entre os registros de arrecadação da PGFN e os dados do SIAFI, faz-se necessária a presença, no corpo funcional, de servidores especialistas em contabilidade, aptos a auxiliar no atendimento das demandas formuladas pelo TCU e assessorar a gestão orçamentária, financeira e contábil da Instituição.

Ademais, esses profissionais também são de fundamental importância para a área fim da Procuradoria, que poderia desempenhar um trabalho de cobrança de devedores mais consubstanciado através da análise dos balanços contábeis das empresas, otimizando-se significativamente as estratégias de cobrança da PGFN.

A solicitação se justifica pela importância técnica desses profissionais para os cálculos de liquidação dos processos judiciais nos quais a PGFN atua. Atualmente, a atividade de cálculo vem sendo realizada de maneira precária nas diversas unidades da PGFN. Apesar de a elaboração de cálculo ser reconhecida como uma competência essencial no processo de trabalho da instituição, existe carência de pessoal técnico especializado e em quantidade suficiente para exercer a atividade. Esse obstáculo não pode servir de óbice para atendimento de uma necessidade tão relevante para a Administração Tributária e precisa ser superado pela presença cada vez maior de contadores no âmbito da PGFN.

3.3.3 Engenheiros

Atualmente restam 49 (quarenta e nove) engenheiros em atividades no contexto do MF, sendo que destes 16 (dezesesseis) já se encontram recebendo abono de permanência.

No âmbito do macroprocesso de “administração e logística”, há déficit desses profissionais para atender as necessidades logísticas de todo o Ministério da Fazenda, nas suas unidades centrais e descentralizadas, tais como, a execução de atividades qualificadas em obras e serviços de conservação ou reparo dos edifícios ministeriais, exercendo a supervisão de trabalhos relativos à engenharia, fiscalização e construção, bem como a implantação de processos e a realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação. Destaca-se que o MF ocupa mais de 900 imóveis em todo o território nacional, nos mais diversos estados de conservação e de classificação (i.e., alugados, próprios,



tombados ou cedidos). Participam da gestão desses imóveis principalmente a RFB e a SPOA.

Os cargos de engenheiros estão sendo solicitados para o exercício de atividades predominantemente de manutenção predial, acompanhamento de obras e fiscalização de contratos.

A RFB utiliza diretamente mais de 800 imóveis, dentre estes sob sua administração direta, e outros dos chamados Complexos Fazendários sob administração das SAMFs.

Na RFB, a partir de 2013, iniciou-se a implantação de projetos de unidades modelo visando viabilizar o estabelecimento de espaços e ambientes alinhados com as necessidades do órgão e com plenas condições de segurança, conforto e acessibilidade para os usuários (servidores e contribuintes). A continuidade e a agilidade na finalização desse projeto somente são possíveis com incremento no quadro de servidores que desempenham essa atividade. A finalização do projeto implica em fortalecer a imagem institucional e a reduzir os custos de manutenção das edificações.

3.3.4 Analista Técnico Administrativo (ATA-NS)

Além dos cargos de PECFAZ com formação específica, faz-se igualmente necessário o ingresso de Analistas de nível superior sem a exigência de uma formação específica, para que desempenhem as atividades administrativas com maior teor de complexidade do que aquelas realizadas pelos Assistentes Técnico-Administrativos, além de poderem apoiar as áreas finalísticas com conhecimentos técnicos específicos.

O ingresso de tais profissionais possibilitará o fortalecimento da cadeia de valor de Estratégia, Gestão e Suporte, atuando precipuamente nos macroprocessos: Gestão e Controle Institucional; Desenvolvimento Organizacional; Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil; Gestão da Comunicação; Educação Corporativa; Gestão de Pessoas; Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação e Administração e Logística. Além de atuarem como “apoio técnico-administrativo” em alguns macroprocessos da Cadeia de Valor Finalística do MF, conforme tabela abaixo:

Tabela 11: Percentual da demanda (todos os órgãos do MF) de cargos da carreira do PECFAZ ATA-NS distribuída por cadeia de valor e macroprocesso

Cadeia de Valor/Macroprocesso do MF	% Cargos ATA-NS por Macroprocesso MF
Estratégia Gestão e Suporte	79,12%
Desenvolvimento Organizacional	63,05%
Administração e Logística	6,30%
Gestão de Pessoas	3,47%
Gestão de TIC	4,44%
Educação Corporativa	1,51%
Gestão e Controle Institucional	0,14%
Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil	0,14%

Gestão da Comunicação	0,07%
Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	20,64%
Arrecadação e Controle dos Créditos da Fazenda Pública	20,64%
Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados	0,24%
Produção de Inteligência Financeira	0,24%
Total geral	100,00%

A título de exemplo, na PGFN, os ATA-NS podem realizar atividades como: pesquisa em sistemas de localização de devedores e de bens; análise da situação econômica dos devedores para subsidiar a atuação na recuperação do crédito; acompanhamento da situação de suspensão de exigibilidade das inscrições, para promoção das medidas de recuperação do crédito tão logo seja o crédito reativado; auxílio nas atividades de gerenciamento dos processos, com o controle da situação dos processos para permitir uma atuação proativa; controle dos parcelamentos concedidos administrativamente; controle dos registros dos bens penhorados ou ofertados em garantia; desempenho de funções essenciais à gestão das unidades.

3.3.5 Assistente Técnico Administrativo (ATA-NI)

Em todo o MF existe uma demanda reprimida por Assistentes-Técnicos Administrativos, uma vez que estes servidores, assim como os ATA-NS, possuem uma atuação transversal e podem atuar tanto na área corporativa quanto no apoio das áreas finalísticas dos órgãos, em atividades de menor complexidade.

Porém, os ingressos provenientes dos últimos concursos não têm sido capazes de suprir as necessidades dos órgãos fazendários. Além disso, a alta taxa de rotatividade do cargo eleva a necessidade constante de novos ingressos.

Conforme apresentado no item 3.4, do total de solicitações de concursos para servidores do MF, 35,34% refere-se à carreira de Assistente Administrativo (ATA-NI), considerando-se a necessidade real dos órgãos do Ministério, com exceção das entidades vinculadas (CVM e SUSEP. O quadro abaixo demonstra a distribuição de ATA-NI por cadeia de valor e macroprocesso do MF, de acordo com a demanda dos órgãos do MF:

Tabela 12: Percentual da demanda (todos os órgãos do MF) de cargos da carreira do PECFAZ ATA-NI distribuída por cadeia de valor e macroprocesso

Cadeia de Valor/Macroprocesso do MF	% Cargos ATA-NI por Macroprocesso MF
Estratégia Gestão e Suporte	70,09%
Desenvolvimento Organizacional	45,19%
Administração e Logística	10,86%
Gestão de TIC	7,66%
Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil.	3,55%
Gestão de Pessoas	2,03%
Educação Corporativa	0,63%
Gestão da Comunicação	0,09%
Gestão e Controle Institucional	0,05%



[Handwritten signature]

Prestação de Consultoria Jurídica Interna	0,03%
Gestão dos Créditos da Fazenda Pública	17,57%
Arrecadação e Controle dos Créditos da Fazenda Pública	16,94%
Fiscalização Tributária	0,63%
Comércio Exterior Negociação Internacional e Integração Regional	10,33%
Controle Aduaneiro	10,33%
Prevenção e Solução de Litígio Tributário	2,01%
Processo Administrativo Fiscal	0,76%
Julgar Recursos Administrativos em 2ª Instância e em Instância Especial	0,63%
Uniformização do Entendimentos da Administração Tributária	0,63%
Total geral	100,00%

Na RFB, o povoamento da casa com esses servidores é essencial para alavancar atividades, principalmente na área aduaneira (portos, aeroportos e pontos de fronteira), que hoje vem sendo desenvolvida quase que exclusivamente por Auditores-Fiscais e Analistas-Tributários.

Além disso, o atual quadro de servidores da RFB apresenta uma “pirâmide invertida”, com maior quantitativo de servidores de cargos com competências privativas ou de atribuições complexas, e menor quantitativo daqueles que deveriam auxiliar estes cargos em suas atividades.

No âmbito da PGFN, as atribuições dos assistentes compreendem atividades gerais essenciais ao funcionamento das unidades da Procuradoria. A Procuradoria ressaltou também posicionamento do TCU no Acórdão nº 1.520/2006, do Plenário, sobre a não admissão da realização de atividades finalísticas ou atividades operacionais que se vinculam a existência do próprio órgão por terceirizados.

Exemplificando: a atividade de cadastramento de informações nos sistemas de gestão de processos judiciais (identificando matéria, ramo da justiça, juízo, tipo da ação ou recurso judicial, prazo judicial e valor inicial da causa), macroprocesso finalístico da PGFN e de fundamental importância no estabelecimento de uma atuação gerencial no órgão, apenas pode ser realizada por servidores públicos concursados.

Um outro exemplo, que deixa ainda mais evidente a necessidade desses servidores, ocorre quando um dado documento precisa ser digitalizado e importado para o sistema e-processo, prática usual e cotidiana em todas as projeções da PGFN para consecução de praticamente todos os processos de trabalho da PGFN.

Nesse caso, essa atividade precisa ser exercida por um servidor concursado e, ante a ausência de estrutura, muitas têm sido as informações que deixam de constar em processos administrativos, descumprindo-se recomendações dos TCU, e prejudicando-se seriamente os processos de controle da regularidade dos créditos inscritos, elevando o risco sistêmico da atividade finalística.



4 Detalhes das Demandas dos Demais Órgãos Fazendários

Além das necessidades expostas até este ponto, é premente a estruturação adequada das demais Secretarias Fazendárias (SAIN, SPE e SEAE), da Escola de Administração Fazendária (ESAF), dos Conselhos integrantes do MF (CARF, COAF, CONFAZ), das outras estruturas organizacionais, como o GMF, SPOA e da própria Secretaria-Executiva (SE) do MF. Por seu turno, merecem igual atenção, a estruturação das Autarquias vinculadas a este Ministério, como a SUSEP e a CVM, ambas contempladas neste estudo.

Abaixo, seguem algumas considerações relativas a esses órgãos. Não houve demanda do CRSFN e do CRSNSP em função da reestruturação ainda em andamento e da incerteza dos impactos funcionais em virtude dessa reestruturação não estar consolidada.

4.1. Gabinete do Ministro da Fazenda (GMF)

O Gabinete do Ministro da Fazenda (GMF), órgão de assistência direta e imediata do Ministro, tem como principal finalidade assistir o Ministro em sua representação política e social. Ademais, o GMF dispõe de cinco Assessorias (Técnica e Administrativa, Parlamentar, Controle Interno, Atendimento Especial do Ministro, Assuntos Econômicos e de Comunicação Social) e Corregedoria-Geral.

A necessidade de fortalecimento do quadro do GMF, dá-se pelas seguintes razões:

- i. Ampliação da atuação da Corregedoria-Geral, especificamente quanto a necessidade de manifestação conclusiva em consultas e autorizações sobre conflitos de interesse – Portaria SE/MF nº 173/2014 e delegação de competência à COGER para apuração de responsabilidade de pessoa jurídica, nos termos da Portaria 167/2015;
- ii. Centralização das ações de Cessão na Chefia de Gabinete do Ministro de Estado da Fazenda, atribuição esta antes pertencente à SPOA;
- iii. Alto índice de servidores requisitados, colaboradores em exercício temporário (empregados do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal), bem como de funcionários do SERPRO (com expectativa de aposentadoria nos próximos dois anos) e cargos comissionados ocupados por profissionais de fora do serviço público.
- iv. Aumento na demanda referente aos controles de agenda e de cerimonial do Ministro da Fazenda que, atualmente, encontram-se sob a responsabilidade de terceirizados cuja rotatividade tende a ser alta. Nesse aspecto específico, em virtude de tratar-se de cargo de Ministro com função política relevante para o país, o acesso a informações sigilosas pode comprometer o bom funcionamento institucional do órgão. Por outro lado, se esse acesso fosse realizado por servidores públicos regidos por normativas que regulam a ética e a sigilo das informações a que têm alcance, esses controles seriam mais seguros e confiáveis.

Destaca-se, em uma análise organizacional, que o GMF necessita tornar robusta a cadeia de valor de Estratégia, Gestão e Suporte. Frise-se que esse órgão possui funcionários fora do quadro controlando e organizando processos que, a despeito de serem de suporte, são considerados sensíveis, como Gestão Orçamentária,

Financeira e Contábil, Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação, Gestão de Pessoas e, por fim, Administração e Logística. Nesse aspecto, torna-se relevante acentuar a confiabilidade desses processos com a reposição de funcionários por servidores públicos de carreira.

4.2. Escola de Administração Fazendária (ESAF)

Com função essencial na execução dos macroprocessos relacionados ao Desenvolvimento dos Servidores Fazendários, à Educação Fiscal e ao Recrutamento e Seleção de Servidores Públicos, a ESAF necessita de fortalecimento do seu quadro de pessoal, especificamente no que tange o cargo de ATA-NS e de Pedagogo.

O pleito da Escola se justifica por diferentes questões:

- i. Ampliação dos escopos do programa de Educação Fiscal e do projeto de Educação Financeira, que impactam diretamente na sociedade e promovem a transparência das contas públicas;
- ii. Consolidação da ESAF como centro de produção e disseminação de conhecimento em gestão das finanças públicas, com impacto direto na qualidade dos processos internos da Fazenda, por meio de: ampliação da Educação à Distância, ampliação dos cursos de pós-graduação e ampliação do número de prêmios de órgãos públicos organizados pela ESAF;
- iii. Com o avanço da educação à distância, a Escola carece de orientação e força de trabalho mais qualificada e mais estável na área de desenvolvimento de sistemas e rede de comunicação de dados. Isso se torna cada vez mais importante em um cenário de cortes orçamentários na medida em que um especialista local conhece a realidade do órgão, possibilitando o desenvolvimento de sistemas, a um menor custo, desonerando, assim, a Administração Pública com novos contratos.
- iv. Provável retomada dos cursos de formação de carreiras sensíveis ao MF, como a de Tributária e Aduaneira;
- v. Preenchimento de lacunas geradas pela evasão de servidores, muitos em virtude de aposentadoria; e
- vi. A consequência do não-atendimento do pleito da Escola poderia acarretar os seguintes impactos negativos: perda da qualidade dos cursos que oferece, atraso tecnológico e diminuição gradativa da mão de obra disponível.

Além disso, é importante destacar que a Escola possui, além da sua Sede, 10 (dez) Centros Regionais de Treinamento, estabelecidos nas cidades de Belém, Belo Horizonte, Brasília, Curitiba, Fortaleza, Recife, Salvador, São Paulo, Porto Alegre e Rio de Janeiro. Dessa forma, o atendimento da demanda por servidores contempla essa característica da Escola.

4.3. Demandas das Demais Secretarias Fazendárias — SAIN, SPE, SEAE e SE

As Secretarias de Assuntos Internacionais (SAIN), Acompanhamento Econômico (SEAE) e Política Econômica (SPE) e Secretaria Executiva (SE) possuem funções consideradas estratégicas no âmbito do Ministério da Fazenda. Atuam nas seguintes



cadeias finalísticas: de Gestão Integrada de Políticas Econômicas, Gestão Fiscal e Financiamento Público, Desenvolvimento e Proteção de Mercadores Regulados, Comércio Exterior, e Negociação Salarial e Integração Regional. Colaboram, em suas atividades, para o crescimento econômico do país; para o equilíbrio fiscal e transparência das contas públicas; para a solidez, equilíbrio e eficiência dos mercados; e para a inserção do estado brasileiro no cenário internacional, fortalecimento do comércio exterior e proteção à sociedade.

Juntas, necessitam de pessoal com perfis específicos, além de possuírem a característica de não contarem com carreira própria em seus quadros funcionais, enfrentando, assim, grandes dificuldades em recrutar servidores de outros órgãos fazendários ou não fazendários. Atualmente, essa necessidade vem sendo parcialmente suprida por servidores de carreiras diversas como Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, Analistas de Finanças e Controle, Analistas de Comércio Exterior, e por terceirizados e profissionais sem vínculo com a Administração Pública.

Além disso, carecem de carreiras de apoio, porém com viés especializado, para atuarem na cadeia de valor de Estratégia, Gestão e Suporte. Essas carreiras de apoio se traduzem, essencialmente, nos cargos de ATA-NI, ATA-NS e contador.

Nesse sentido, a SAIN demanda os cargos de ATA-NI e ATA-NS. A escassez de servidores, carência de profissionais mais técnicos, a evasão, e o aumento de responsabilidades que vem ocorrendo não têm sido acompanhados por um reforço proporcional nos seus respectivos quadros de servidores. Frise-se que essa Secretaria possui em seu quadro servidores de vários órgãos: 1 diplomata, 13 EPPGGs; 9 ACEs; 2 Banco Central; 1 Banco do Brasil; 7 servidores do SERPRO; 18 AFCs; 6 ATAs-NI, 2 ATAs-NS. Há também servidores da SAIN que não possuem vínculo com a instituição - têm somente o DAS. Há, portanto, a necessidade premente de se priorizar a vinda de servidores fazendários à Secretaria, tanto para a área administrativa quanto para a área fim, de modo a qualificá-los e repor a referida perda do seu quadro funcional.

Com relação à SPE e SEAE percebe-se que apresentam um cenário similar ao da SAIN no que se refere a escassez de servidores e impactos gerados por essa escassez, a despeito de possuírem competências diferentes dentro da estrutura do MF, dessa forma, para substituir os atuais terceirizados e as evasões – essas secretarias também pleiteiam ATA-NS e ATA-NI.

Por derradeiro, no que se refere a SE, em sua função institucional de supervisão e coordenação das atividades das Secretarias integrantes da estrutura do Ministério, dos seus órgãos colegiados e das suas entidades vinculadas, possui caráter integrador e estratégico do MF. Dessa forma, necessita de força de trabalho para, principalmente, substituir servidores sem vínculo e terceirizados a fim de não descontinuar essa prestação de serviço que auxilia os demais órgãos do MF.

Assim, a SE demanda, em sua totalidade, ATAs-NI para atuarem na cadeia de valor de Estratégia, Gestão e Suporte, distribuídos nos macroprocessos de administração e logística, gestão de pessoas e gestão da comunicação.



4.4. Demandas dos Órgãos Colegiados - CARF, COAF e CONFAZ

O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) se insere na Cadeia de Valor de Prevenção e Solução de Litígio Fiscal e atua em três macroprocessos finalísticos, quais sejam: processo administrativo fiscal, representação judicial e uniformização dos entendimentos da administração tributária.

Durante o ano de 2015, verificou a necessidade de melhorar a eficiência organizacional desse Conselho a fim de melhorar os seguintes processos: o elevado acervo de processos, o crédito tributário em discussão, a temporalidade dos processos, e o congestionamento em todas as fases processuais. Dito isso, foi iniciado durante aquele ano um programa Desenvolvimento do Sistema de Gestão da Qualidade - Projeto ISO 9001. O referido projeto tem entre os seus objetivos os de (i) rever o modelo de governança estratégica e fortalecer a estrutura do CARF além de (ii) potencializar a capacidade de julgamento.

Dessa forma, verifica-se a necessidade da existência de um quadro de pessoal compatível com a natureza e complexidade dos macroprocessos da cadeia de valor do CARF, o que é um fator crítico para a sustentabilidade do órgão. Essa ausência de pessoal qualificado para apoio as atividades finalísticas (assessoria jurídica e administrativa), justifica o pedido de profissionais com competências compatíveis ao nível de complexidade das atividades desenvolvidas, como é o caso dos Analistas Tributários.

Outra preocupação é a substituição de terceirizados que participam atualmente da triagem e distribuição de processos, situação conflitante com as limitações de perfis de acesso ao E-Processo, sendo necessário, conseqüentemente, ingressos de ATAs-NI a fim de realizarem essas atividades.

O Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), por sua vez, tem competências e atribuições estruturadas em processos desenvolvidos por sua Secretaria Executiva e pela Diretoria de Análise e Fiscalização. Os principais macroprocessos referentes às atividades-fim do COAF são: “Produção de Inteligência Financeira” e “Supervisão de Setores Obrigados”.

Ademais, a Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012, ampliou o rol de setores econômicos que devem participar do esforço de prevenção e combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento do terrorismo (PLD/FT), bem como fez crescer o conjunto de obrigações a que tais setores estão sujeitos. Isso resultou no aumento significativo do número de pessoas obrigadas à supervisão daquele Conselho. Em complemento, o COAF tem ampliado de forma expressiva o número de comunicações recebidas dos setores obrigados. Em 2015, foram produzidos 4.304 Relatórios de Inteligência Financeira (RIF), o que representa um acréscimo de 35% do ano anterior, os quais relacionaram cerca de 138 mil pessoas físicas e jurídicas e consolidaram mais de 140 mil comunicações de operações financeiras.

Adicionalmente, desde 2004, o COAF desenvolve ações visando à ampliação de seu quadro funcional, com o objetivo de fortalecer sua atuação como Unidade de Inteligência Financeira do Brasil. Além disso, o COAF foi objeto de recomendações do Tribunal de Contas da União - TCU (Acórdão 1213/2005), bem como da Comissão Parlamentar Mista de Inquérito - CPMI-Correios (2006), cujo relatório final da CPMI



[Handwritten signature]

considerou que os níveis de atividade do COAF demandariam um quadro técnico composto de aproximadamente 150 servidores.

A força de trabalho do COAF, em 31/12/2015, era de 44 servidores, sendo 32 servidores de cargos efetivos, 3 servidores em capacitação no COAF por Acordo de Cooperação e 9 servidores sem vínculo. O Total de ingressos em 2015 foi de 11 servidores e de egressos foi de 12 servidores. Com tais esclarecimentos, adicionado ao fato de que o COAF não possui quadro funcional próprio, percebe-se a premente necessidade de fortalecimento do quadro funcional desse Conselho. Assim, as demandas recaem para os cargos de AFRFB, ATA-NS e ATA-NI.

Por seu turno, o Conselho Nacional de Política Fazendária (CONFAZ) possui atualmente apenas 05 (cinco) servidores em exercício para atender às solicitações feitas a esse Conselho. O fortalecimento de seu quadro funcional busca um ajuste entre demandas e colaboradores, além de suprir o impacto ocasionado pela alteração da publicação da Lei Complementar 87/15, que trata sobre o Simples Nacional; o relativo aumento das discussões referentes à Reforma Tributária; os debates sobre a convalidação dos atos normativos de concessão de benefícios fiscais e concessão de remissão e anistia de créditos tributários referentes ao ICMS e alterações nas normas alusivas à Comércio Eletrônico, Escrituração Fiscal Eletrônica, entre outras demandas.

Aliado a esse cenário, verifica-se que a carência por profissionais com conhecimentos especializados na área de consultoria jurídica; gestão de TIC e gestão orçamentária, financeira e contábil fragiliza o andamento das atividades desse Conselho.

5. Demandas das Entidades Vinculadas – CVM e SUSEP

Foram incluídas neste trabalho de levantamento, as demandas de duas entidades vinculadas ao MF: Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).

A Comissão de Valores Mobiliários tem como missão disciplinar, fiscalizar e promover o desenvolvimento do mercado de valores mobiliários brasileiro, e atua na cadeia de valor de “Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados”.

Diante dos grandes desafios mapeados em seu Planejamento Estratégico 2013 - 2023, torna-se premente a implantação de medidas que visem ao fortalecimento institucional da CVM, reforçando a percepção de que o seu atual quantitativo de pessoal é desproporcional às ações necessárias para manter a capacidade institucional da Autarquia em enfrentar um mercado complexo e em constante crescimento.

Esse cenário é reiterado no quadro a seguir, que apresenta a proporção de regulados por servidor no Brasil, comparada a outras jurisdições importantes. Constatase, assim, que a proporção é substancialmente maior no mercado de valores mobiliários brasileiro:

**Tabela 13 - Relatório FY 2017 Congressional Budget Justification : FY 2015
Annual Performance Report/ FY 2017 Annual Performance Plan**



Proporção de regulados / servidores			
	SEC*	ASIC**	CVM***
Nº de Regulados	36.008	71.517	47.764
Nº de Servidores	4.301	1.532	507
Nº de Regulados/Servidor	8,37	46,68	94,21

A proposta de ingresso de novos servidores visa os seguintes benefícios, sem esgotá-los: (i) manutenção da capacidade institucional da CVM para atendimento aos seus mandatos legais, os quais visam à entrega de resultados à sociedade e ao mercado, tais como, estimular a formação de poupança e a sua aplicação em valores mobiliários; assegurar o funcionamento eficiente e regular do mercado; proteger os investidores; assegurar o acesso do público a informações tempestivas e de qualidade; condenar efetiva e tempestivamente os responsáveis por infrações. (ii) reduzir o nível de retrabalho na instrução e análise dos processos. (iii) recompor a força de trabalho de suporte nas atividades desempenhadas por um único servidor.

Aliado a isso, a evasão de Agentes Executivos tem sido expressiva, de tal forma que apenas 60% dos cargos estão sendo ocupados atualmente. A situação similar também ocorre com os cargos de Analista Técnico de nível superior. Com intuito de dotar a CVM de condições mínimas para fazer frente a maior complexidade e crescimento do mercado, no que diz respeito às atividades ligadas à indústria de fundos e atividades de orçamento, finanças e contabilidade é necessária e urgente a recomposição desses quadros funcionais.

Por sua vez, a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) integra as seguintes cadeias de valor: “Gestão Integrada das Políticas Econômicas”, “Desenvolvimento e Proteção dos Mercados Regulados” e “Comércio Exterior, Negociação Internacional e Integração Regional”.

Constata-se um crescimento expressivo do mercado de seguros (não somente em receitas, mas principalmente em tecnologia e desenvolvimento, alinhado ao processo econômico) que tem gerado um número de produtos acima da capacidade de análise da SUSEP, com 1571 novos produtos em 2015. Corroborado a essa situação, as evasões ocorridas decorrentes principalmente do envelhecimento da força de trabalho, o alinhamento às boas práticas internacionais (supervisão baseada em risco, conduta de mercado, gestão de riscos e controles internos, etc), o aumento expressivo de demanda por aprovação de novos produtos, trazem a tona a necessidade de fortalecimento do quadro funcional da SUSEP.

6. Conclusão

Por tudo aqui exposto, a presente Nota Técnica e seus anexos reiteram, em alguma medida, os pleitos já encaminhados ao MP em exercícios anteriores; apresentam novas demandas com relação a ingressos; demonstram a redução e deterioração do quadro funcional, técnico e especializado do Ministério da Fazenda; apresentam preocupações emergentes quanto à capacidade de reverter o potencial fiscal da economia nacional em


receitas; e, principalmente, mencionam as diversas diligências e recomendações que o Poder Judiciário e os Órgãos de Controle — Interno e Externo — estão apontando ao MF.

Nesse sentido, conhecidas as vulnerabilidades e pontos críticos mencionados pelos órgãos fazendários, a frustração de demandas encaminhadas em exercícios anteriores e o crescente déficit produzido pela evasão, é imperativo manter diálogo constante com a SEGEP/MP sobre a necessidade de recomposição e fortalecimento de seu corpo técnico, sob uma abordagem sistêmica e prospectiva, com visões de curto, médio e longo prazo.

Ciente de que as demandas recebidas pelo MP são analisadas no contexto das necessidades mais críticas, das prioridades de governo e dos limites fiscais, dentre outros critérios correlatos, para fins de elaboração do PLOA, é importante finalizar este trabalho destacando que a inexorabilidade desses parâmetros de composição da peça orçamentária pode ser, ao mesmo tempo, o instrumento de contenção de despesas e receitas, pois, pelo labor das carreiras do Ministério da Fazenda, desde o fato gerador de cobrança de um tributo à destinação de um crédito financeiro, são conformadas as políticas econômicas, financeiras e fiscais deste País.

Após avaliação crítica da equipe da SGE, considerações do Secretário Executivo junto aos dirigentes máximos dos órgãos fazendários e em função das restrições orçamentárias estimadas para 2017, os cargos e respectivos quantitativos a serem propostos ao Ministério do Planejamento, para inclusão no Anexo I, da PLOA-2017, estão refletidos no quadro em anexo ao Aviso Ministerial, assinado pelo Senhor Ministro de Estado da Fazenda.

À consideração superior.



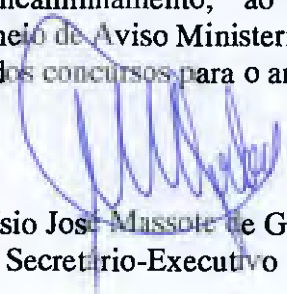
FERNANDO NASCIMENTO BARBOSA
Coordenador-Geral da CODIP/SGE/SE

De acordo. Submeto à apreciação do Senhor Secretário Executivo



JULIETA VERLEUN
Subsecretária de Gestão Estratégica

De acordo. Encaminhar ao Sr. Ministro de Estado da Fazenda para conhecimento e autorização e posterior encaminhamento, ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, por meio de Aviso Ministerial, para análise e providências de estilo, necessárias à autorização dos concursos para o ano de 2017.



Tarcísio José Massote de Godoy
Secretário-Executivo

Ministério da Fazenda
Quadro de Proposta de Concursos – PLOA 2017 – Anexo I

Cargo	Remuneração	Quantitativo final	Mês de autorização	Duração do concurso	Mês do Provimento	Despesa no exercício (2017)	Despesa Annualizada (Exercícios Subsequentes)
AUDITOR FISCAL DA RFB(*)	R\$ 19.211,01	400	6	6	7	R\$ 55.297.733,65	R\$ 114.567.625,38
ANALISTA TRIBUTÁRIO DA RFB	R\$ 10.674,21	600	6	6	7	R\$ 47.286.252,67	R\$ 97.914.213,27
PROCURADOR DA FAZENDA	R\$ 19.197,67	150	14	14(**)	-	R\$ 0,00	R\$ 42.933.975,08
ATA-NI	R\$ 3.679,97	787	6	6	7	R\$ 24.349.336,71	R\$ 50.286.848,73
ATA-NS	R\$ 5.032,09	60	6	6	7	R\$ 2.376.932,40	R\$ 4.915.238,69
CONTADOR	R\$ 5.032,09	30	6	6	7	R\$ 1.188.466,20	R\$ 2.457.619,35
MÉDICO	R\$ 6.710,58	30	6	6	7	R\$ 1.536.458,96	R\$ 3.179.260,69
ENGENHEIRO	R\$ 6.242,41	20	6	6	7	R\$ 959.117,20	R\$ 1.984.346,45
ANALISTA DA CVM	R\$ 5.828,15	20	6	6	7	R\$ 2.447.781,89	R\$ 5.070.904,55
INSPETOR DA CVM	R\$ 16.933,64	20	6	6	7	R\$ 2.447.781,89	R\$ 5.070.904,55
AGENTE EXECUTIVO CVM	R\$ 5.828,15	40	6	6	7	R\$ 1.802.869,90	R\$ 3.729.499,17
ANALISTA TÉCNICO DA SUSEP	R\$ 16.933,64	30	6	6	7	R\$ 3.671.672,83	R\$ 7.606.356,83
AGENTE EXECUTIVO SUSEP	R\$ 16.933,64	40	6	6	7	R\$ 1.802.869,90	R\$ 3.729.499,17
Total		2227				R\$ 145.167.274	R\$ 343.446.292

Observações:

(*) Nas remunerações dos cargos da RFB não foram considerados o adicional de fronteira e o bônus de eficiência.

(**) O concurso de Procurador da PGFN tem duração de aproximadamente 14 meses.



[Handwritten signature]

Ministério da Fazenda
Quadro de Proposta de Concursos, cargos da Previdência Social- PLOA 2017 – Anexo II

Cargo	Remuneração	Quantitativo final	Mês de autorização	Duração do concurso	Mês do Provimento	Despesa no exercício (2017)	Despesa Anualizada (Exercícios Subsequentes)
ADMINISTRADOR	R\$ 5.253,95	19	6	6	7	R\$ 730.719,37	R\$ 1.469.599,87
AG. ADMINISTRATIVD	R\$ 3.467,10	83	6	6	7	R\$ 2.106.471,28	R\$ 4.218.328,11
ARQUIVISTA	R\$ 5.253,95	6	6	6	7	R\$ 230.753,48	R\$ 469.668,10
ASSIST. SOCIAL	R\$ 5.253,95	3	6	6	7	R\$ 115.376,74	R\$ 238.914,62
ATUÁRIO	R\$ 5.253,95	1	6	6	7	R\$ 38.458,91	R\$ 85.078,96
BIBLIOTECÁRIO	R\$ 5.253,95	2	6	6	7	R\$ 76.917,83	R\$ 161.996,79
CONTADOR	R\$ 5.253,95	8	6	6	7	R\$ 307.671,31	R\$ 623.503,76
ECONOMISTA	R\$ 6.515,18	3	6	6	7	R\$ 143.073,35	R\$ 296.266,95
ESTATÍSTICO	R\$ 5.253,95	3	6	6	7	R\$ 115.376,74	R\$ 238.914,62
MÉDICO	R\$ 6.666,90	6	6	6	7	R\$ 292.810,25	R\$ 595.976,41
PSICÓLOGO	R\$ 5.253,95	2	6	6	7	R\$ 76.917,83	R\$ 161.996,79
TÉC. CONTABILIDADE	R\$ 3.451,42	10	6	6	7	R\$ 252.643,94	R\$ 510.649,09
TÉC. ASS. EDU.	R\$ 5.253,95	10	6	6	7	R\$ 384.589,14	R\$ 777.339,42
TÉC. COM. SOCIAL	R\$ 5.201,95	1	6	6	7	R\$ 38.078,27	R\$ 84.236,91
Total		157				R\$ 4.909.858	R\$ 9.932.470

Observações: Todos os cargos pertencem à carreira da Previdência Social.



Julietta Verleum-SE

Ministério da Fazenda
Quadro de Proposta de Concursos, cargos da Previdência Complementar – PLOA 2017 – Anexo III

Cargo	Remuneração	Quantitativo final	Mês de autorização	Duração do concurso	Mês do Provimento	Despesa no exercício (2017)	Despesa Anualizada (Exercícios Subsequentes)
ESPECIALISTA EM PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	R\$ 11.603,73	46	6	6	7	R\$ 4.189.273,02	R\$ 8.378.545,98
ANALISTA	R\$ 10.723,73	23	6	6	7	R\$ 1.948.520,94	R\$ 3.897.041,86
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	R\$ 5.305,07	42	6	6	7	R\$ 1.915.207,56	R\$ 3.830.415,14
Total		111				R\$ 8.053.002	R\$ 16.106.003

Observações: Cargos de carreira própria da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC)