



The George Washington University
The Center for Latin American Issues
Minerva Program II

Senior Tax Analyst at IRS



**Internal Revenue Service – IRS
Em busca de um Novo Modelo**

Professor Dr. James Ferrer Junior
Director of The Center for Latin American Issues

Doctor Advisor Valentina Gomes Haensel Schimitt
Fundação Getúlio Vargas
Doctor Advisor Sérgio Augusto Guedes Pereira de Souza
Universitat de Barcelona
Facultat de Dret, Department de Dret y Economia Internacional

Roque Luiz Wandenkolk Athadeu Souza de Oliveira
Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil
Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil
Tax Analyst at Brazilian Federal Revenue Service
Auditing Career of the Brazilian Federal Revenue Service

Washington D.C. 2012

Roque Luiz **Wandenkolk**¹ Athadeu Souza de Oliveira

Doctor Advisor Valentina Gomes Haensel Schmitt
Fundação Getúlio Vargas
Doutora em Administração

Doctor Advisor Sérgio Augusto Guedes Pereira de Souza
Universitat de Barcelona
Facultat de Dret, Department de Dret y Economia Internacional

Washington D.C. 2012

¹ O autor é Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro -UFRJ
Bacharel em Ciências Econômicas e Sociais pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro-UERJ
Bacharel em Ciências Navais pela Escola Naval-EN
Pós-Graduado em Direito Público e Pós-Graduado em Gestão em Administração Pública
Participou do Programa Minerva em Washington D.C. em 2010 e 2012.

Abstract

The essay introduces an approach to American federal public service with emphasis in the Internal Revenue Service, as a complimentary study of case, presented in the Minerva Program II, in the first semester of 2012 at the George Washington University.

Career evolution, in the Internal Revenue Service, has been analyzed, according with its opportunities of employment and diversity of people and job titles.

The position Senior Tax Analyst at IRS was used as a reference to investigate the IRS career and the level of specialization, showing how competencies are distributed.

Telework and Taxpayer Bill of Rights were observed as a modern model to be implemented in the Brazilian public service and Tax Administration, with attention to anti-corruption, accountability and transparency.

The essay is about how public service in the United States of America federal government is organized, its characteristics and recent restructuration, observed and analyzed to become a model to Brazilian government public service's reform.

This study is dedicated to all Tax Analyst at Brazilian Federal Revenue Service of the Auditing Career and dedicated to a competitive and developed country in early future.

Reading the opinion of the Brazilian Professor² Maria Tereza Fonseca Dias is a recommendation to understand the Brazilian Tax Administration career case of imbalance.

U.S. Customs and Borders Protection will not be part of this work, despite in Brazil, this kind of service have been made by Brazilian Federal Revenue Service.

² <https://docs.google.com/file/d/0B8KK3JCcKmKTekFpb2JCNDBRNEdlZXJlVjVxMnBvUQ/edit?pli=1>

Resumo

Trata-se de pesquisa realizada durante o Programa Minerva II, no primeiro semestre de 2012, na George Washington University, em complementação aos trabalhos apresentados, pelo autor, no primeiro Programa Minerva, encerrado no segundo semestre de 2010, em que sugere reestruturação de carreiras entre outras recomendações.

Estuda-se, especificamente, o cargo Senior Tax Analyst at IRS que atua no serviço público federal americano, voltado para gestão do órgão, a fim de que sirva de orientação à reorganização e à reestruturação da Administração Tributária no Brasil.

A evolução dos servidores nas carreiras também é analisada, utilizando-se os cargos dentro da Internal Revenue Service - IRS como referência, chamando a atenção para a distribuição e equilíbrio de poder, competências e funções, além das oportunidades de participação, e seleções internas oferecidas a todos os cargos.

O controle social da gestão tributária americana e o teletrabalho são objetos de pesquisa de forma a apresentar como se aplicam nos Estados Unidos da América, porque se encontram consolidados e servem de modelo ao Brasil.

O trabalho é dedicado a todos os Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil integrantes da Carreira de Auditoria da RFB, Carreira típica e exclusiva de Estado e, a um futuro Estado brasileiro desenvolvido, moderno e competitivo.

Recomenda-se a leitura do Parecer³ da Douta Professora Maria Tereza Fonseca Dias para estudo do caso brasileiro.

A Aduana não será objeto de análise desta pesquisa, porque este serviço é prestado por órgão distinto da Receita Federal Americana, sendo conhecido como U.S. Customs and Border Protection⁴, órgão especializado no controle e fiscalização das fronteiras dos Estados Unidos da América.

³ <https://docs.google.com/file/d/0B8KK3JCsKmKTekFpb2JCNDBRNEdlZXJlVjVxMnBvUQ/edit?pli=1>

⁴ www.cbp.gov

Metodologia da Pesquisa Científica

A metodologia desta pesquisa, se utiliza de quatro pontos considerados fundamentais pelo autor, para demonstrar o que pretende, seja por meio de coleta de dados presencialmente (in loco - Washington D.C.) ou virtualmente (sites governamentais), a saber:

Ordenamento jurídico:

A pesquisa se baseia no estudo e observação do modelo de serviço público federal americano, fundamentando-se nas publicações do Órgão de Gestão de Pessoal do Poder Executivo Federal americano (U.S. Office of the Personnel Management - OPM) que traduz o ordenamento jurídico administrativo dos cargos e carreiras.

Dados Estatísticos:

O aspecto empírico utilizado é a informação da base de dados estatísticos do Escritório de Trabalho e Estatísticas (Bureau of Labor Statistics - BLS) que possibilita comparações de cargos, carreiras e salários.

Observação de Processos Seletivos:

Observação dos processos seletivos oferecidos pelos órgãos de contratação do serviço público federal americano, com ênfase nas ofertas de posições para a Receita Federal Americana – United States Internal Revenue Service - IRS.

Entrevistas:

Entrevistas a servidores públicos federais, em especial os Senior Tax Analysts dentro da IRS, para formulação da convicção do autor, sobre as ocorrências do cargo, evolução dos mesmos e de aperfeiçoamento da opinião.

Sumário

2 - SENIOR TAX ANALYST AT IRS: PROCESSO DE ADMISSÃO.....	9
2.1 O que faz o Senior Tax Analyst na IRS?	13
3 CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL AMERICANO	14
3.1 Padrão remuneratório – Pay Grade - GS:.....	14
3.2 Grupos ocupacionais – SERIES:	15
3.3 Posições – Títulos ou Cargos:	16
3.3.1 Órgão de Gestão de Pessoal – OPM:	17
3.3.2 São alguns cargos dentro da IRS:.....	18
3.3.3 Especialista em Direito Tributário - (Tax Law Specialist).	20
3.3.4 Área de Investigação Criminal e Cumprimento da Lei:.....	21
3.3.6 Profissionais de Finanças e Negócios:	22
3.3.7 Agente da Receita Federal Americana.	22
3.3.8 Especialista Tributário.	22
3.3.8 Especialista Tributário Senior (Senior Tax Specialist).	23
3.3.9 Oficial de Conformidade Fiscal.	23
3.3.10 Oficial de Apelação - Appeals Officer.	24
3.3.11 Representante de Contato.....	24
3.4 Remuneração:	24
3.5 A Reforma do Processo de Contratação: Pathways.	26
4 ORDENAMENTO JURÍDICO NO BRASIL PARA REFORMAS:	28
4.1 A Reestruturação e a Competência para sua Propositura.....	29
4.2 Não existe direito adquirido a regime jurídico:	31
4.3 Ponderação dos princípios pelo Poder Judiciário:	32
4.3.1 Vedação à Transferência:	33
4.3.2 Vedação à Ascensão:.....	34
4.3.3 Concurso Público:	34
4.3.4 Carreira e Cargo:	36

4.4 A Teoria do órgão e a delegação de competências.....	39
4.5 Reestruturação dos órgãos do Ministério da Fazenda.	40
5 CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO TRIBUTÁRIA AMERICANA.....	42
5.1 As características de uma administração patrimonialista:	46
5.2 Disfunções da administração burocrática:	46
5.3 Patrimonialismo Brasileiro Contemporâneo:	47
5.4 Ética e Serviço Público no Brasil.....	48
6 TELEWORK NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL AMERICANO	52
6.1 Treinamento de Servidores	53
6.2 Treinamento para Gestores	54
6.3 Legislação de Telework nos Estados Unidos da América:	54
6.4 E-Government:.....	55
6.5 Teletrabalho na Receita Federal do Brasil:.....	57
6 - CONCLUSÃO	59
7 REFERÊNCIAS:	62
ANEXOS	64
Job Title : Management Controls/Senior Tax Analyst GS-0501-14.....	64
Analista-Tributário da IRS Supervisor	66
Supervisory Tax Analyst Msp Job in WASHINGTON, DC - Federal Government Jobs, Washington, DC	66
Supervisory Tax Analyst Msp Job in WASHINGTON, DC.....	67
Senior Tax Analyst at IRS	68
Supervisory Tax Analyst Msp Job in ATLANTA, GA.....	69

1 - INTRODUÇÃO

Este trabalho tem início com a demonstração de como o **Senior Tax Analyst at IRS** (Analista-Tributário Sênior da Receita Federal Americana) é selecionado⁵ e contratado, podendo se tornar integrante do SES Senior Executive Service, classificado, como cargo de alta gestão, além de pontuar considerações sobre suas oportunidades dentro daquela desenvolvida agência americana “**Internal Revenue Service-IRS**”⁶.

As qualificações exigidas para ingressar no cargo de **Senior Tax Analyst at IRS ou Supervisory Tax Analyst at IRS** e, nas funções de alta gestão que exercem, sem registro de limitações corporativistas, que partem de dentro da própria IRS, mostram que há muito do que se aproveitar no Brasil, pois todos os ocupantes de cargos da IRS podem competir, para se tornarem Tax Analyst, Supervisory Tax Analyst ou até mesmo Senior Tax Analyst at IRS.

O **Tax Analyst** (Analista-Tributário ou Analista-Fiscal) é cargo amplamente respeitado e reconhecido nos Estados Unidos da América, sendo encontrado no Órgão de Consulta Orçamentária do Congresso americano-“U.S. Congressional Budget Office” (CBO)⁷, na Divisão de Análise Tributária, e dentro da IRS, além de ocorrências no mundo, na esfera pública e privada, por suas habilidades, competências, análises, pesquisas, conhecimento formal e propostas ou pareceres de solução de questões tributárias, fiscais, de finanças públicas e de gestão.

Há diversas ocorrências do cargo Tax Analyst (Analista-Tributário) nos diferentes estados americanos e também nas “Counties” (condados ou governos locais), além de outros países desenvolvidos como na Inglaterra ou no Canadá. Senior Tax Analyst é traduzido, geralmente, como Analista-Tributário ou Analista-Fiscal, dando noção da área de especialização, atuação e exercício funcional do servidor. No Brasil, o Analista-Tributário⁸, é cargo de nível superior, integrante da **Carreira de Auditoria⁹ da Receita**

⁵ www.usajobs.gov

⁶ www.irs.gov

⁷ www.cbo.gov

⁸ Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, [Art. 5º](#) Fica criada a Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil, composta pelos cargos de nível superior de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil.

Federal do Brasil, carreira¹⁰ típica e exclusiva de Estado, com áreas de especialização definidas como Tributária, Aduaneira ou Tecnologia da Informação.

Um breve estudo sobre o serviço público no governo federal americano e o desenvolvimento nas carreiras será tecido nesta pesquisa, com foco na IRS, para apresentar a evolução da carreira que os cidadãos americanos experimentam quando optam por nela ingressar, bem como, os benefícios que lhes são concedidos para estimular o ingresso e a permanência nas mesmas.

Não há desequilíbrio de atribuições e responsabilidades no exercício do cargo de **Senior Tax Analyst at IRS**, se comparados com outros cargos existentes dentro da Receita Federal Americana, tampouco limitações ao exercício de relevantes cargos de direção e gestão, pois a todos os cargos dentro da IRS são oportunizados disputar ou se candidatar para “Managerial and Supervisory Functions - Funções de Gestão ou Supervisão”. Limitações dessa natureza revelam atrasos sem precedentes, que remontam ao patrimonialismo e ao corporativismo que ferem a ética e a moralidade.

Sobre a remuneração do **Senior Tax Analyst at IRS** pode-se observar que os cargos de nível superior, dos grupos ocupacionais mais relevantes, em média, apresentam a mesma remuneração, com pequenas variações em razão da localização geográfica em que servidor do governo federal americano está lotado. Observe-se que auditores e analistas do governo federal americano recebem a mesma remuneração anual.

A informatização dos processos e a implantação do telework revelam o alto nível de transformação das relações de trabalho, exigindo, cada vez mais, servidores especializados, qualificados e serviços impessoais, eliminando antigos serviços mecânicos e presenciais, traduzindo uma arrecadação espontânea e livre da atuação manual, pessoal e propensa à corrupção e fraude.

No fim dessa pesquisa, encontram-se os elementos de Controle Social da Receita Federal Americana que existem e que efetivamente foram aplicados, tornando a relação Fisco-Contribuinte dos Estados Unidos da América, mais aproximada dos serviços públicos de qualidade que a IRS deve prestar aos seus cidadãos e, mais determinante quanto à conduta, e à atuação de seus servidores, diretores e gestores, reforçando a Ética e a probidade administrativa, combatendo a corrupção e a fraude.

O Direito Comparado é amplamente utilizado para mostrar diferenças e semelhanças entre ordenamentos jurídicos e sistemas de Administração Pública por Estados

⁹ Link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2007/Lei/L11457.htm acessado em 08/05/2012

¹⁰DAS CARREIRAS E DOS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, Lei 11.890/2008 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2008/Lei/L11890.htm

estrangeiros que estejam em processo de reestruturação e implementação de novos paradigmas de gestão pública, cabendo ao Governo e ao Congresso Nacional brasileiros, a efetivação de leis que reorganizem o ordenamento jurídico para trazer ao País, modelos mais avançados, para a Administração Pública com mais utilidade à sociedade.

A reestruturação da Administração Tributária visando à desburocratização, descentralização, e flexibilização organizacional refletem as necessidades do Estado brasileiro em dar respostas às demandas da sociedade e da economia mundial, aumentando a eficiência dos órgãos públicos.

2 - SENIOR TAX ANALYST AT IRS: PROCESSO DE ADMISSÃO.

Os processos de contratação de servidores públicos federais, nos Estados Unidos da América, são baseados em “applications” (candidaturas), realizadas em sites especializados¹¹ para seleção de candidatos que se enquadrem nos perfis exigidos e cumpram os requisitos acadêmicos, de experiência profissional após bateria de entrevistas.

As oportunidades de emprego, no Serviço Executivo Sênior da Receita Federal Americana, existem para indivíduos com uma variedade diversificada de habilidades e especializações técnicas. Na qualidade de integrante do Senior Executive Service (SES), poder-se-á participar da elaboração de decisões relevantes, nos mais altos níveis da Agência que é vinculada ao Department of Treasury (Departamento do Tesouro Americano), equivalente ao Ministério da Fazenda brasileiro.

O Programa de Desenvolvimento do Candidato PDC é o modo através do qual a IRS procura identificar as qualidades e contratar um executivo sênior de carreira. O propósito essencial deste Programa PDC é de preparar indivíduos com habilidades e competências para assumir posições de gerência sênior dentro da IRS.

A duração do Programa de Desenvolvimento do Candidato é de no mínimo um ano e no máximo dois anos e, inclui treinamento, aperfeiçoamento e desenvolvimento pessoal do candidato. Depende, portanto, de uma certificação do OPM (U.S. Office of the Personnel Management)¹², órgão de pessoal do governo americano, e da identificação de características de liderança e de competência técnica do servidor.

Qualquer servidor da IRS, de qualquer cargo pode se candidatar ao SES Serviço Executivo Sênior, sem que essas vagas disponíveis sejam reservadas a um único cargo. Todos podem disputar em igual oportunidade os altos cargos de gestão da Receita Federal Americana. Essas posições devem ser ocupadas por pessoas que tenham capacidade de liderança, alta performance, habilidades e competências certificadas pela OPM, órgão externo à IRS, não se reservando os cargos de gestão a um suposto cargo mais relevante.

A Receita Federal Americana IRS (Internal Revenue Service) trabalha sob a égide do princípio da oferta de iguais oportunidades de emprego e de carreira aos cidadãos americanos, baseada no mérito, sem permitir distinções de classe ou preconceito de qualquer forma. Não pode o administrador promover discriminações sem fundamento na

¹¹ www.usajos.gov

¹² www.opm.gov

lei. Qualquer preferência estabelecida pelo gestor maior, sem previsão em lei, violaria a ética¹³ e a confiança dos seus administrados, sujeitando o mesmo a penalidades por desvio de conduta e desvio de finalidade.

Para tornar-se Senior Tax Analyst at IRS ou exercer cargo temporário de gestão, é necessário ter capacidade de identificar e resolver problemas, determinar a propriedade e a relevância das informações para que sejam aplicadas em processos, usar de bom senso e conhecimento jurídico para produzir e avaliar alternativas de solução, e propostas, pareceres ou recomendações.

Deve ter também habilidades interpessoais para demonstrar entendimento, compreensão, cortesia, espírito de equipe, tato, empatia, razoabilidade, e educação para com os outros componentes da equipe, servidores públicos e cidadãos contribuintes. Habilidade de desenvolver e manter relacionamentos profissionais e respeitosos, além de capacidade de lidar com pessoas difíceis e hostis, deve saber se relacionar com pessoas de diferentes bagagens culturais e diferentes situações. Sensibilidade às diferenças culturais, de cor, etnia, origens diversas e outras diferenças individuais.

Conhecimento para fundamentação: identificando regras e leis, princípios, ou correlacionar fatos, dados ou outras informações relevantes e explicitá-los em processos; analisar informações e fazer inferências corretas ou elaborar conclusões corretas.

Habilidade de comunicação oral e escrita para expressar informações que tenham origens em ideias ou fatos para os indivíduos ou grupos de indivíduos, sejam contribuintes cidadãos ou servidores da equipe. Considera-se, também, necessário a capacidade de ouvir e compreender outro servidor e a natureza de uma informação, por exemplo, de natureza técnica, sensitiva ou controversa.

Dentro da capacidade de comunicação oral, deve o Senior Tax Analyst at IRS se fazer claro e convincente em suas explanações, bem como, atender a mensagens escritas e respondê-las com clareza e fundamento.

Habilidade escrita para que possa reconhecer e utilizar gramática corretamente, pontuação e grafia para comunicar as informações contidas em fatos, ideias e mensagens de maneira concisa que possam incluir assuntos técnicos apropriados para cada auditoria.

Admitido no primeiro processo, acima mencionado, será considerado “internship” (estagiário com status de servidor público federal americano), sendo

¹³ (*U.S. Office of Government Ethics*), site www.oge.gov

submetido a estágio probatório (duração de dois anos), para só então ser efetivado nos quadros competitivos do governo federal americano.

O cargo de Senior Tax Analyst at IRS é anunciado, no código GS 0501-14 no site USAJOBS.GOV¹⁴ e no próprio site da IRS para preencher vagas abertas por diversos motivos. Os anúncios de vagas abertas encontram-se apresentados no anexo.

Observe-se que o cargo pertence a SERIE 0501 com início em GS 13, aberto à seleção para todos os cargos da IRS em 2008, para candidatos que tenham formação acadêmica e experiência profissional. O código 0501 recebe os nomes escolhidos pelos órgãos ou agências de contratação, e para realização de funções de supervisão, comando e gestão das atividades relacionadas às competências daquelas instituições.

Para ser qualificado, no mínimo, devem-se apresentar os requisitos:

Pelo menos um ano de experiência especializada equivalente a GS 13 que é a imediatamente menor que GS 14 exigido para ingresso nesta posição no governo americano. Experiência especializada é experiência relacionada com o trabalho desta posição e que lhe deu as competências necessárias para o desempenho bem sucedido.

Experiência qualificadora é experiência que demonstra a habilidade para conduzir pesquisa independente, estabelecer contatos, resolver problemas complexos e dirigir uma equipe.

Realizar projetos incluindo conduzir apresentações finais, para todos os níveis na organização, usando redes e técnicas inovadoras para persuadir outros sobre as recomendações em nível nacional. Os projetos de um Senior Tax Analyst podem resultar em impacto significativo para a agência e, esse profissional, funciona como uma ligação para representar a gestão no mais alto nível.

Observe-se a oferta de posição dentro da IRS, para Senior Tax Analyst¹⁵, GS 0501 – 14, para função de gestão.

¹⁴ www.usajobs.gov

¹⁵ <https://careerconnector.jobs.treas.gov/irs/vacancy/preview!printVacancy.hms?orgId=2&popup=true&jnum=52000>

2.1 O que faz o Senior Tax Analyst na IRS¹⁶?

O Senior Tax Analyst at IRS assume, dentro da estrutura administrativa da IRS, uma função de analista e expertise, com responsabilidade de trabalhar com uma gama significativa de informações técnicas, analíticas, e avaliar esses dados relacionados com os programas da missão estratégica nacional.

A contratação envolve programas, sistemas e questões extremamente complexos. O trabalho inclui planejamento, coordenação e condução de estudos analíticos e/ou projetos. Os programas incluem atividades diretas ou indiretas relacionadas à administração tributária. As decisões a serem tomadas influenciam diretamente a formulação de programa e/ou desenvolvimento de política. Também provê coordenação na identificação, desenvolvimento e resoluções de questões sobre programas que afetam as unidades operacionais ligadas com a Divisão e Negócios.

Nível GS 14: Para ser, minimamente, qualificado para o GS 14, deve-se enquadrar nos requisitos básicos, a saber:

Experiência em funções de administração tributária, com estabelecimento de objetivos e programas e, de inter-relacionamento daqueles programas com as amplas competências de outras agências para, efetivamente, analisar áreas de programas contratados e servir como recurso de conhecimento para atividades subordinadas.

Métodos analíticos e de avaliação para realizar análises inter correlacionadas; desenvolver planos de longo alcance, ou tabelas temporais que reflitam a necessidade de recursos por requerimentos novos ou modificados que afetem as unidades operacionais. Significantes questões relacionadas a tributos e reforços na aplicação de mudanças com a finalidade de recomendar e/ou desenvolver políticas ou procedimentos operacionais novos ou revisados.

Técnicas orais e escritas, com a finalidade de apresentar planos e propostas para indivíduos e grupos, incluindo gestores de alto nível, funcionários ou empregados do ramo, e organizações profissionais e para preparar orientações para utilização por outros.

Essas habilidades são também usadas para facilitar as negociações e o ganho das cooperações em reconciliar interesses em conflito ou visões.

¹⁶ Fonte: www.usajobs.gov

3 CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL AMERICANO

As carreiras do serviço público federal americano são todas, graduadas em escalas, denominadas GS¹⁷ (Pay Grade Schedule) de GS1 até GS15 e, de GS16 até GS18, que atualmente constituem o SES - Senior Executive Service. Quanto maior o nível da GS, maiores as responsabilidades, atribuições, exigências de ingresso e, naturalmente, remuneração.

3.1 Padrão remuneratório – Pay Grade - GS:

“Pay Grade” (GS) consiste numa escala remuneratória associada a um específico nível de trabalho ou de dificuldade, responsabilidade e qualificações exigidas. Existem 15 GS “Pay Schedule ou Pay Grade” que representam os padrões remuneratórios e dez níveis dentro de cada GS organizando mais de 400 (quatrocentas ocupações).

As carreiras públicas e os respectivos cargos encontram-se organizados em SERIES¹⁸ de grupos ocupacionais¹⁹ que têm a finalidade de formar conjuntos de profissionais que atuam dentro determinadas áreas de conhecimento e atividades correlacionadas.

As elevações, por meio de grades em escalas, se referem aos diferentes níveis de responsabilidades, conjunto de atribuições, padrão remuneratório, exigência de nível acadêmico e de experiência. No curso das carreiras, os servidores públicos federais seguem escalando as GS para níveis cada vez maiores e podem modificar suas áreas de atuação para que possam ocupar outros cargos e outras GS mais altas.

Na maioria dos cargos, os servidores seguem suas carreiras entre as GS “Grade Schedules”- grades escalares, diretamente, sem necessidade de se realizar processos seletivos internos. Esse curso forçado se denomina não competitivo.

¹⁷ <http://www.opm.gov/fedclass/html/gseries.asp>

¹⁸ <http://www.opm.gov/fedclass/g0500pa.pdf>

¹⁹ <http://www.opm.gov/fedclass/gshbkocc.pdf>

3.2 Grupos ocupacionais – SERIES:

A SERIE 0500²⁰ trata de um conjunto de SERIES que reúne as carreiras que interessam ao presente trabalho, todas organizadas pelo Órgão de Gestão de Pessoal do Governo Federal Americano – OPM (U.S. Office of the Personnel Management). Especialmente, as SERIES 0501²¹, 0511²² e 0526 são objetos de análise e comparação.

A SERIE 0500(Accounting and Budget Group) é um conjunto de SERIES estabelecidas pelo OPM:

SERIE 0501-----Financial Administration & Program (Carreira de Programação e Administração Financeira).

SERIE 0510²³-----Accounting (Carreira Contábil).

SERIE 0511-----Auditing (Carreira de Auditoria, cujo gênero é auditor).

SERIE 0512-----Internal Revenue Agent(Agente da Receita Federal)

SERIE 0526-----Tax Specialist(Especialista Tributário).

No modelo americano de serviço público federal, há bastante mobilidade e flexibilidade, observando que a ocupação dos cargos depende de formação acadêmica específica, mérito e experiência profissional. O modelo é flexível e preocupado com a

²⁰ <http://www.opm.gov/fedclass/g0500pa.pdf>

²¹ <http://www.opm.gov/fedclass/g0501.pdf>

²² <http://www.opm.gov/fedclass/g0511.pdf>

²³ <http://www.opm.gov/fedclass/g0510.pdf>

atração, motivação, estímulo do servidor e retenção do mesmo no governo federal, para não perder o profissional qualificado para outros entes estatais ou para o setor privado, o que é mais comum.

Outras SERIES interessantes de se observar:

SERIES-0592 — Tax Examining – Examinador Fiscal

SERIES-0987 — Tax Law Specialist – Especialista em Direito Tributário

De outro lado, para ocupar posições mais gerenciais dentro do órgão ou agência, há necessidade de processo seletivo interno, para os servidores que pertencem aos quadros, sem distinção ou preferência de cargo, mas fundamentando-se na igual oportunidade de competição, prevalecendo habilidades de liderança, experiência profissional, competência pessoal e certificação pública por órgão de gestão que é o OPM (U.S. Office of the Personnel Management).

3.3 Posições – Títulos ou Cargos:

As posições/funções, que são disputadas por meio de processos seletivos internos ou externos, são denominadas competitivas e são abertas a todos os servidores interessados em disputar as funções de gestão e, não apenas a um único cargo, pois prevalece o princípio da oportunidade e o respeito à diversidade de cargos e pessoas.

Seguir uma carreira dentro da IRS significa fazer parte do corpo funcional, ocupando um cargo dentro de sua área profissional que se estabelece por meio de habilidades pessoais, formação acadêmica por meio de graduações, especializações, experiência profissional, qualificação, certificação por meio de órgão oficial e liderança formal e pessoal.

Voltando essa análise para o caso da IRS (Internal Revenue Service), verifica-se a ocorrência de vários cargos agrupados, por áreas de atuação ou conhecimento, observando-se que as auditorias são realizadas por diferentes deles, desde que guardem relação com os processos de investigação, levantamento de dados, informações, apuração da veracidade das mesmas, avaliação etc.

3.3.1 Órgão de Gestão de Pessoal – OPM:

O órgão de gestão de pessoal do governo federal americano - OPM-“U.S. Office of the Personnel Management”, equivalente ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão – MPOG no Brasil, é o responsável pela organização, estabelecimento de critérios e, planejamento das carreiras e dos cargos para o serviço público federal, bem como a maneira como se dá a evolução, progressão dos cargos.

A OPM – “U.S. Office of the Personnel Management” também tem a incumbência de elaborar políticas de motivação, retenção de servidores, atração de cidadãos americanos para o serviço público no governo federal, bem como, prestação de contas dos resultados obtidos pela aplicação de suas políticas de pessoal.

O governo americano, assim como o brasileiro, enfrenta um “tsunami” de aposentadorias que o obriga à reposição das vagas abertas, mas também permite a limitação quantitativa de contratação de pessoal em razão de uma reavaliação de como o trabalho humano foi transformado, em razão das tecnologias de informação disponíveis.

A autoridade competente é sempre a Receita Federal Americana (IRS) para atuar como agência arrecadadora, controladora, orientadora e fiscalizadora da conduta econômico financeira dos contribuintes americanos e, seus servidores, todos sem exceção, exercem, em nome da IRS suas funções, relacionadas às competências da referida autoridade pública.

3.3.2 São alguns cargos dentro da IRS:

(tradução dos cargos encontrados no site www.irs.gov).

3.3.2.1 Área de Contabilidade, Negócios, Orçamento e Finanças:

- Internal Revenue Agent - Agente da Receita Federal.
- Internal Revenue Agent Entry Level - Agente da Receita Federal, Nível Inicial.
- Internal Revenue Agent Senior - Agente da Receita Federal Sênior.
- Tax Specialist - Especialista Tributário
- Senior Tax Specialist - Especialista Tributário Sênior
- Tax Compliance Officer - Oficial de Conformidade Tributária
- Appeals Officer - Oficial de Apelação
- Contact Representative – Representante de Comunicação
- Engineers and Architects – Engenheiros e Arquitetos
- Tax Examiner - Examinador Fiscal ou Examinador Tributário

3.3.2.2 Cargos na Área de Pesquisa e Análise:

- Operations Research Analysts – Analista de Pesquisas Operacionais
- Economists - Economistas
- Mathematical Statisticians and Statisticians – Estatísticos e Matemáticos
- Computer Research Analysts – Analistas de Pesquisas Computacionais
- Policy Analysts – Analistas Políticos
- Program Analysts – Analistas de Programa
- Program Evaluation and Risk Analysts – Analistas de Risco e Avaliador de Programa
- Artificial Intelligence Analysts – Analistas de Inteligência Artificial

3.2.2.3 Cargos dentro da IRS²⁴ e SERIES:

- Appeals Officer (Serie 0930)
- Artificial Intelligence Analyst
- Attorney (Serie 0905)
- Computer Research Analyst (Serie 0301)
- Computer Specialist/Information Technology Specialist (Serie 2210)
- Contact Representative (Serie 0962)
- Engineer (Serie 0801)
- Human Resources Specialist (Serie 0201)
- Internal Revenue Agent (Serie 0512)
- Internal Revenue Officer (Serie 1169)
- Mathematical Statistician (Serie 1529)
- Operations Research Analyst (Serie 1515)
- Policy Analyst (Serie 0301 & 0343)
- Program Analyst (Serie 0343)
- Program Evaluation and Risk Analyst (Serie 0301)
- Special Agent (Serie 1811)
- Statistician (Serie 1530)
- Tax Compliance Officer (Serie 0526)
- Tax Examiner (Serie 0592)
- Tax Law Specialist (Serie 0987)
- Tax Specialist (Serie 0526)
- Executive Officer (Serie 0301)

Os cargos na área de negócios e aplicação de tributos são parte vital da IRS. Há oportunidades para indivíduos com interesse em aplicar suas habilidades analíticas e investigativas para educar contribuintes a encontrar suas responsabilidades tributárias (com o Fisco) enquanto reforçam as leis tributárias. Muitos benefícios são oferecidos, bem como, oportunidades de desenvolvimento e avanço aos que optam por seguirem uma carreira dentro da IRS e, no próprio serviço público federal americano.

Na qualidade de Oficial da Receita Federal dos Estados Unidos da América, recebe-se da agência treinamento altamente profissional que visa à proteção dos interesses do governo federal e dos contribuintes. Pode-se estar conduzindo uma pesquisa,

²⁴ <http://jobs.irs.gov/faqs.html>

entrevistas, investigações, analisando documentos financeiros e contatando terceiros para informações.

Os treinamentos dentro da IRS incluem aulas de Direito Tributário, Direito de Empresas, técnicas de investigação e procedimentos de execução de tributos. Os oficiais da IRS atuam em todo o território dos E.U.A. Sem dúvidas há oportunidades para o desenvolvimento na carreira e fora dela.

O papel do Oficial da Receita é o de arrecadar tributos que se encontram inadimplentes e não foram recolhidos aos cofres públicos e de garantir as declarações de renda que estão em atraso.

3.3.3 Especialista em Direito Tributário - (Tax Law Specialist).

Trata-se de uma posição inicial que abre oportunidades. Pode-se entrar na IRS como Especialista em Direito Tributário (Tax Law Specialist). Desde então se inicia uma infinidade de treinamentos e desenvolvimento de habilidades, bem como opções de progressão na carreira e na profissão. De fato, membros da direção e time executivo primeiramente começam suas carreiras profissionais na IRS no cargo de Especialista em Direito Tributário (Tax Law Specialist).

O cargo de Especialista em Direito Tributário percorre os degraus GS 5/7/9 e 11, o que significa que o início se dá no GS 5 e segue avançando até o GS 11, sem competição interna e, de GS 11 em diante com competições internas para atingir posições mais altas.

3.3.4 Área de Investigação Criminal e Cumprimento da Lei:

Investigação Criminal(CI) é a área de execução da lei, aplicação da lei dentro da IRS. A missão desse cargo é servir à sociedade americana por meio de investigação de violações potenciais do Código da IRS, relacionados a crimes financeiros, de maneira que se reforce a confiança no sistema tributário e cumprimento à lei.

Na qualidade de Agente Especial de Investigação Criminal da IRS, combinam-se habilidades de contabilidade com execução/aplicação da lei para investigar crimes financeiros. Treinamentos específicos para os Oficiais Especiais são dados para que tenham capacidade de seguir o rastro do dinheiro. Não importa a fonte do dinheiro, a receita pode ser legal ou ilegal, ela tem o potencial de estar envolvida em crimes que se encontrem na jurisdição do setor de investigação criminal da IRS. Em razão da expertise exigida para realizar complexas investigações financeiras, os Agentes especiais da IRS são tidos como os mais capacitados do governo federal.

3.3.5 Profissionais de Contabilidade:

A Contabilidade define a IRS como agência do Tesouro Nacional, e isso engloba um amplo universo do conhecimento, operações e metas. Os profissionais de Contabilidade trabalham para projetar, desenvolver, operar e inspecionar sistemas contábeis, prescrevendo padrões de Contabilidade, políticas e requerimentos; examina, analisa, e interpreta dados contábeis, arquivos e relatórios, e provê consultoria e assessoria de gestão financeira e contábil. Estas atribuições tornam multifacetadas, criativas e de satisfação, a posição contábil da IRS.

3.3.6 Profissionais de Finanças e Negócios:

Nesta área, a experiência em finanças e negócios pode inserir o profissional num ambiente em que o tempo em atividades de gestão e habilidades na elaboração de decisões contribui para o sucesso. De fato, a IRS é uma das maiores empregadoras de profissionais de contabilidade.

3.3.7 Agente da Receita Federal Americana.

Na qualidade de Agente da Receita Federal Americana, o servidor se torna um especialista em Direito Tributário e Contabilidade, experimentando trabalhar junto com uma das maiores instituições financeiras no mundo, sendo parte dos mais bem treinadas e dedicadas forças de trabalho em qualquer lugar.

3.3.8 Especialista Tributário.

Especialistas Tributários da IRS assumem um número de responsabilidades chave. Eles proveem orientação técnica sobre tributos, consultoria sobre assuntos tributários e contábeis relacionados à informação de processos; condução de pesquisas, foco em grupos e estudos para determinar a efetividade da existência de tributação pela agência de produtos específicos, serviços e comunicações; elaborando materiais de comunicação social para assistir e influenciar o cumprimento voluntário das obrigações. Entre as atribuições se incluem servir como espécie de ligação entre a IRS e a sociedade para atividades de educação fiscal e programas voluntários, além de prover orientação/informação no período das declarações de renda. O ingresso, nesta posição, ocorre em GS 5 e segue sem competição até o GS 9.

3.3.8 Especialista Tributário Senior (Senior Tax Specialist).

Especialistas Tributários da IRS assumem um número de responsabilidades chave. Eles fornecem condução técnica, consultas contábeis tributárias e outros serviços relacionados aos processos; conduzem pesquisas, estudos e focalizam grupos para determinar a efetividade da existência da agência de tributos sobre produtos específicos, serviços e comunicações; elaboram material de comunicação para informar e influenciar na arrecadação voluntária. Entre suas obrigações servirá como ligação entre a IRS e a educação fiscal e programas voluntários de informação e orientação.

Com base na educação acadêmica que tenha horas de cadeira da disciplina contabilidade, tais como, Economia, Direito, Auditoria e Administração ou Contabilidade, por exemplo, a carreira tem início na posição GS 9 até a GS 13.

3.3.9 Oficial de Conformidade Fiscal.

Os Oficiais de Conformidade Fiscal planejam e conduzem exames e investigações de contribuintes pessoas físicas e jurídicas. Analisam a condição financeira e operações relacionadas dos contribuintes. Também proveem orientação tributária e contábil, e servem à nação se tornando o ponto de contato para solucionar questões gerais e técnicas dos contribuintes.

Contabilidade e administração são os cursos mais indicados para os candidatos que pretendem ingressar na IRS no cargo de Oficial de Conformidade Fiscal, que segue de GS 5 até GS 9 sem competição.

3.3.10 Oficial de Apelação - Appeals Officer.

Nesta posição, o ingresso ocorre no nível GS 11 e segue sem competição até GS 15. Posição que se dedica à condução de conferências para estabelecer casos nos quais contribuintes tenham apelado às determinações da IRS, em razão de sua situação tributária, ou, que tenham peticionado à Corte Tributária dos Estados Unidos da America. Nesta posição, o Oficial provê assistência neutra tal como um mediador entre a IRS e o contribuinte, com autoridade para chegar à disposição final do caso com a perspectiva do governo e aprovar a decisão final.

3.3.11 Representante de Contato.

Nesta posição ou cargo, trabalha-se por meio de telefone ou em contato direto com o contribuinte. Entre as responsabilidades estão incluídas informar os contribuintes, além de dar assistência, bem como agir nos casos de necessidades para resolver questões tributárias quando envolverem situações de inadimplência. Este cargo tem a SERIE 0962 e a carreira segue de GS-04 até GS 12.

3.4 Remuneração:

O Departamento do Trabalho Americano (U.S. Department of Labor²⁵) cuidou de organizar as médias remuneratórias dos servidores públicos federais produzindo estatísticas que possibilitam a comparação.

A Agência Americana do Trabalho e de Estatísticas (Bureau of Labor and Statistics²⁶) apresenta tabelas anuais para possibilitar organização por grupos ocupacionais, remunerações e apresentação de informações condensadas para pesquisas.

²⁵ www.dol.gov

²⁶ www.bls.gov

Nessa pesquisa, por meio das tabelas analisadas nos sítios ONET²⁷, percebeu-se que as remunerações dos cargos de nível superior são bastante equilibradas, principalmente, quanto ao mesmo grupo ocupacional e mesma qualificação exigida, a saber: (dados de 2010).

Contadores e Auditores²⁸ - ingressam com nível superior e média salarial anual de \$ 61.690,00.

Analistas de Finanças²⁹ - ingressam com nível superior e média salarial anual de \$ 74.350,00.

Analistas de Orçamento³⁰ - ingressam com nível superior e média salarial anual de \$ 68.200,00.

Economistas³¹ - ingressam com nível superior e renda média anual de \$ 89.450,00.

Analistas de Gestão³² - ingressam com nível superior e renda média anual de \$ 78.160,00.

Gestor de Finanças³³ - ingressa com nível superior, cinco anos de experiência, e renda média anual de \$ 103.210,00.

Tax Analyst at IRS - ingressa com nível superior, renda média anual de \$ 80.820,00 - \$ 105.071,00 USD.

Supervisory Tax Analyst at IRS - ingressa com nível superior, renda média anual de \$ 96.690,00 até 125.695,00. (dado de 2012).

Senior Tax Analyst at IRS, ingressa com nível superior, renda media anual de 105.211,00 até 136.771,00.(dado de 2011).

²⁷ www.onetonline.org

²⁸ <http://www.bls.gov/ooh/Business-and-Financial/Accountants-and-auditors.htm#tab-1>

²⁹ <http://www.bls.gov/ooh/business-and-financial/financial-analysts.htm>

³⁰ <http://www.bls.gov/ooh/business-and-financial/budget-analysts.htm>

³¹ <http://www.bls.gov/ooh/life-physical-and-social-science/economists.htm>

³² <http://www.bls.gov/ooh/business-and-financial/management-analysts.htm>

³³ <http://www.bls.gov/ooh/management/financial-managers.htm>

3.5 A Reforma do Processo de Contratação: Pathways.

O Decreto Executivo³⁴ n° 13562 de 27 de dezembro de 2010, editado pelo Presidente Barack Obama, para o recrutamento e contratação de estudantes e graduados recentes visa à ampliação da contratação e oportunidade de emprego aos jovens estudantes americanos. Consiste numa reforma do processo de contratação para o serviço federal americano em face da crise financeira enfrentada pelo país e para o combate ao desemprego.

Na seção 1 do mencionado Decreto Executivo n° 13562 constam as políticas e, na Seção 7, a maneira pela qual será aplicado no serviço público, nos seguintes termos:

Seção 1. “O serviço público federal americano se beneficia da diversidade da força de trabalho que inclui estudantes e recém graduados, que renovam o ambiente de trabalho com o entusiasmo, talentos e perspectivas únicas. O processo e contratação atual para o serviço público federal americano, entretanto, está estruturado de maneira que, mesmo para ingressar nos níveis iniciais, há favorecimento dos que têm uma significativa experiência de trabalho. Esse processo cria uma barreira para o recrutamento dos estudantes e dos recém graduados. Coloca o serviço público federal competitivo em desvantagem, se comparado com o setor privado na contratação de pessoal para posições iniciais.”

Seção 7. Determina ao Diretor do Órgão de Gestão de Pessoal a edição de atos voltados à divulgação do Pathways, seleção e implementação do novo processo de contratação.

A Casa Branca³⁵ editou, também, o Decreto Executivo³⁶ n° 13583, de 18 de agosto de 2011, que estabelece uma ampla iniciativa coordenada para promover a diversidade e a inclusão no serviço público federal americano. Este ato de flexibilização das contratações e das carreiras no serviço público federal americano, agora conhecido como “Pathways”, visando à atração de novos profissionais para trabalhar para o governo federal,

³⁴ <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2010/12/27/executive-order-recruiting-and-hiring-students-and-recent-graduates>

³⁵ www.whitehouse.gov

³⁶ <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2011/08/18/executive-order-establishing-coordinated-government-wide-initiative-prom>

ampliando as possibilidades dos indivíduos de ingressarem e evoluírem nas carreiras oferecidas.

Um dos objetivos principais é de possibilitar aos jovens em fase de curso universitário ingressar nos programas de estágios em diversos órgãos para se tornarem efetivos com a aprovação nesse estágio.

A obrigação de promover políticas de retenção e atração, bem como de definir os grupos ocupacionais, alterações de atribuições e qualificações exigidas é do Órgão de Gestão de Pessoal (U.S. Office of the Personnel Management).

Os fatores que estimularam a reforma no processo de contratação americano foram: a crise financeira internacional e o “tsunami” de aposentadorias que reduziram muito os quadros de pessoas dos órgãos, entidades e agências governamentais.

O Brasil, também enfrenta os mesmos fenômenos de crise financeira internacional e de pessoal no serviço público, que se aposenta, sem o mesmo número de contratações de servidores públicos, sendo este fato o que possibilita o remodelamento do serviço público, nessa conjuntura de crise internacional e de pessoal é a própria aplicação intensiva de tecnologias de informação e de telemática, pois ampliam a oferta de serviços, com mais velocidade, agilidade e impessoalidade.

Outro aspecto que permite a evolução das carreiras é o próprio fluxo natural de entrada e saída de pessoas no tempo (médio e longo prazo), o que reforma a “cultura” das instituições, transformando-se um ambiente mais moderno, eficiente e racional, em razão da incorporação social das novidades tecnológicas e da facilidade de acesso às informações, aumento de renda do País, de acesso, de educação formal entre outros.

4 ORDENAMENTO JURÍDICO NO BRASIL PARA REFORMAS:

As reformas da Administração Pública, reestruturação de cargos e carreiras no Brasil, não são incomuns, pelo contrário, são frequentes e, encontram um ordenamento jurídico próprio, para a realização de modernizações visando maior eficiência dos órgãos e entidades públicos das três esferas, bem como, racionalidade, pois o Estado brasileiro pode e deve se reorganizar e se reestruturar para atender às demandas da sociedade e para acompanhar as intensas modificações impostas pelo processo de evolução tecnológica, da informação como consequência da globalização.

Constituição da República Federativa do Brasil CRFB 1988, com especial atenção ao artigo 84 e, respectivos incisos.

Lei 8112 de 1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Lei 11.457 de 16 de março de 2007: Dispõe sobre a Administração Tributária Federal; altera as Leis nºs 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.683, de 28 de maio de 2003, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.910, de 15 de julho de 2004, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; revoga dispositivos das Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.098, de 13 de janeiro de 2005, e 9.317, de 5 de dezembro de 1996; e dá outras providências.

Lei 11.890 de 24 de dezembro 2008: Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.910, de 15 de julho de 2004.

É nesse contexto de globalização econômica, crise financeira e de dinâmica das forças de trabalho que se insere o Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil como integrante de uma moderna Carreira de Estado: a Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil. O Governo brasileiro deve dispor de todas as suas capacidades humanas e profissionais dentro dos serviços para atingir o patamar de competitividade e modernidade que pretende, dando substancial salto para o verdadeiro desenvolvimento sustentável.

No Brasil, o Analista-Tributário é espécie do gênero auditor, integra a Carreira de Auditoria da RFB, constituída de dois cargos de nível superior e, não poderia ser diferente, pois evidente a necessidade de reação ágil, modificações na infraestrutura, para tornar o Brasil um país competitivo, devem ser profundas e imediatas. Da mesma maneira, o investimento em educação, com a conseqüente redução do chamado custo Brasil para atrair investidores e ampliar setores do mercado.

O Analista-Tributário da RFB (Receita Federal do Brasil), definitivamente, faz parte deste processo, representando a própria expressão de reestruturação e modernização da Administração Tributária da União, na busca de eficiência, eficácia do órgão, flexibilidade e velocidade nas ações do Estado. Sendo as ações contrárias a esse movimento uma busca infundada de retorno ao passado, ao patrimonialismo contemporâneo, à burocracia e ao atraso.

4.1 A Reestruturação e a Competência para sua Propositura.

A eventual reestruturação da Administração Pública é de competência exclusiva do Chefe do Poder Executivo, bem como a proposta de remuneração dos cargos, conforme preceitua o artigo 84 e, respectivos incisos da Constituição da República Federativa do Brasil.

As atribuições de um cargo não são “*numerus clausus*”, ou seja, exaustivas, como se existisse uma tabela de atribuições para cada cargo, mas devem evoluir em razão do interesse público e da demanda do órgão e do serviço público, sem violar a Constituição da República Federativa do Brasil.

Aconselhável, porém, que sejam as atribuições definidas e modificadas em seu processo de evolução, por meio de lei, que assegure ao servidor o exercício da

competência do órgão e da autoridade pública. Se os cargos públicos devem ser criados por lei, assim também devem ser aperfeiçoados em sua essência.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo 84 atribui ao Presidente da República o início do processo legislativo que pretenda modificar ou alterar a estrutura, organização, existência e funcionamento de órgãos, cargos e carreiras do Estado.

CRFB 1988 - Das Atribuições do Presidente da República³⁷

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

- I - nomear e exonerar os Ministros de Estado;
 - II - exercer, com o auxílio dos Ministros de Estado, a direção superior da administração federal;
 - III - iniciar o processo legislativo, na forma e nos casos previstos nesta Constituição;
 - IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;
 - V - vetar projetos de lei, total ou parcialmente;
 - VI – dispor, mediante decreto, sobre: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001\)](#)
 - a) organização e funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos; [\(Incluída pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001\)](#)
 - b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos;
- federal;
- XI - remeter mensagem e plano de governo ao Congresso Nacional por ocasião da abertura da sessão legislativa, expondo a situação do País e solicitando as providências que julgar necessárias;
 - XIII - exercer o comando supremo das Forças Armadas, nomear os Comandantes da Marinha, do Exército e da Aeronáutica, promover seus oficiais-generais e nomeá-los para os cargos que lhes são privativos; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 23, de 02/09/99\)](#)
 - XIV - nomear, após aprovação pelo Senado Federal, os Ministros do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores, os Governadores de Territórios, o Procurador-Geral da República, o presidente e os diretores do banco central e outros servidores, quando determinado em lei;
 - XV - nomear, observado o disposto no art. 73, os Ministros do Tribunal de Contas da União;
 - XVI - nomear os magistrados, nos casos previstos nesta Constituição, e o Advogado-Geral da União;
 - XVII - nomear membros do Conselho da República, nos termos do art. 89, VII;
 - XVIII - convocar e presidir o Conselho da República e o Conselho de Defesa Nacional;
 - XXIII - enviar ao Congresso Nacional o plano plurianual, o projeto de lei de diretrizes orçamentárias e as propostas de orçamento previstos nesta Constituição;
 - XXV - prover e extinguir os cargos públicos federais, na forma da lei;
 - XXVI - editar medidas provisórias com força de lei, nos termos do art. 62;
 - XXVII - exercer outras atribuições previstas nesta Constituição.
- Parágrafo único. O Presidente da República poderá delegar as atribuições mencionadas nos incisos VI, XII e XXV, primeira parte, aos Ministros de Estado, ao Procurador-Geral da República ou ao Advogado-Geral da União, que observarão os limites traçados nas respectivas delegações.

³⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm

4.2 Não existe direito adquirido a regime jurídico:

Modificações em atribuições e competências de órgãos, cargos e carreiras devem ser implementadas por lei e respeitar a iniciativa do Poder Executivo a quem compete organizar os instrumentos do Estado à prestação de serviços públicos.

O Supremo Tribunal Federal tem o entendimento que a reorganização e reestruturação de cargos e carreiras não significa inconstitucionalidade alguma. Decorrendo da competência que o Estado tem de reorganizar seus órgãos e de estabelecer o regime de seus servidores.

Veja-se jurisprudência do STF sobre o assunto³⁸:

EMENTA: Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Complementar nº 189, de 17 de janeiro de 2000, do Estado de Santa Catarina, que extinguiu os cargos e as carreiras de Fiscal de Tributos Estaduais, Fiscal de Mercadorias em Trânsito, Exator e Escrivão de Exatoria, e criou, em substituição, a de Auditor Fiscal da Receita Estadual. 3. Aproveitamento dos ocupantes dos cargos extintos nos recém criados. 4. Ausência de violação ao princípio constitucional da exigência de concurso público, haja vista a similitude das atribuições desempenhadas pelos ocupantes dos cargos extintos. 5. Precedentes: ADI 1591, Rel. Min. Octávio Gallotti, DJ de 16.6.2000; ADI 2713, Rel. Min. Ellen Gracie, DJ de 7.3.2003. 6. Ação julgada improcedente.

Decisão: O Tribunal, por decisão majoritária, julgou improcedente a ação, vencidos os Senhores Ministros Relator e Carlos Velloso, que a julgavam procedente. Redigirá o acórdão o Senhor Ministro Gilmar Mendes. Falou pela requerida, Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina, o Dr. Fábio Furlan. Presidência do Senhor Ministro Maurício Corrêa. Plenário, 11.06.2003.

Razão porque, a reorganização e remodelamento de órgãos, cargos e carreiras tem iniciativa do chefe do poder Executivo para que o processo legislativo seja realizado, debatido e discutido, com toda a amplitude e independência, para que a lei

³⁸ ADI 2.335, Relator Ministro Gilmar Mendes, DJ de 19/12/2003.

redefine o que necessita o Estado para atendimento das demandas da sociedade por meio de prestação de serviços públicos.

Nesse sentido, por exemplo, modificaram-se, por lei, as atribuições dos defensores públicos para, também, serem titulares de ação civil pública, ou do novo sistema de aposentadoria dos servidores públicos federais, FUNPRESP³⁹.

A corrente da valorização do Analista-Tributário da RFB tem no ordenamento jurídico brasileiro seu instrumento de reformulação e ampliação de atribuições para refletir o que, real e historicamente, executa este profissional qualificado, dentro do órgão. Devendo executar atividades inerentes à Carreira de Auditoria da RFB e a ela totalmente correlacionadas e, sem embaraços.

Ainda encontra fundamento na gestão ética e pública, bem como, no seu controle social, na probidade administrativa, no combate à corrupção dos servidores, na eficiência, na eficácia, na racionalização do órgão, além do aproveitamento, motivação, atração e retenção desses profissionais especializados das áreas tributária, aduaneira e de tecnologia da informação.

4.3 Ponderação dos princípios pelo Poder Judiciário:

Neste item, as considerações são necessárias ao entendimento de como o Supremo Tribunal Federal tem pautado a questão do ingresso e manutenção dos servidores nas carreiras do serviço público federal, ressaltando que tais entendimentos jurisprudenciais se contrapõem à flexibilidade existente no sistema dos Estados Unidos da América, pois a Suprema Corte brasileira estabeleceu limites para mudanças entre cargos de carreiras distintas.

Em caso de conflitos de lei, em tese, em face do que preceitua o ordenamento jurídico constitucional, caberá ao Supremo Tribunal Federal a manifestação, em sede de controle abstrato de normas, quando for demandado.

³⁹ Funpreps é o novo regime jurídico de aposentadoria dos servidores públicos federais dos três poderes e, para cada um deles, foi criado um fundo de aposentadoria e pensão: FUNPRESP-EXE, FUNPRESP-LEG, FUNPRESP-JUD.

Coube à Corte Excelsa, a ponderação dos princípios e a interpretação das normas constitucionais, por ser guardiã da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e interprete das normas emanadas pela Carta Magna.

Os mecanismos da repercussão geral de questões a serem decididas, em sede de Recurso Extraordinário, no Supremo Tribunal Federal, bem como, as súmulas vinculantes, visam à padronização e efetivação das decisões da Corte Suprema e de suas orientações, bem como, à vinculação dos órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública às suas ordens, evitando-se a multiplicação de processos judiciais sobre uma mesma matéria, que já discutida e julgada pela Suprema Corte.

Os efeitos das decisões do Supremo Tribunal Federal são os responsáveis pela efetividade do Poder Judiciário e pela redução dos inúmeros processos judiciais sobre questões controversas que se assemelham a moléculas espalhadas de mesma matéria.

Portanto, instrumentos como a modulação dos efeitos de suas decisões no tempo, atribuição de efeitos vinculantes às decisões em sede de controle abstrato das normas, que seja por Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI ou Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADECON, que seja por Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF ou, mesmo na elaboração de súmulas vinculantes e reclamações delas decorrentes, tudo visa à prestação jurisdicional efetiva, demonstrando um esforço de se afastar de uma figura de Justiça burocrática, lenta, disfuncional e inócua.

4.3.1 Vedação à Transferência:

Transferência significa a saída de servidores públicos de um cargo pertencente a uma carreira para outro cargo pertencente à carreira diversa da qual ingressou por meio de concurso público, sem prestação do respectivo. Significa a passagem do servidor estável de cargo efetivo para outro de igual denominação, pertencente a quadro de pessoal diverso, de órgão ou instituição do mesmo Poder.

A transferência foi considerada inconstitucional pelo STF: (STF, ADIN 231/RJ), pois previa o provimento de novo cargo público sem concurso externo, sendo tal artigo revogado pela Lei nº 9.527/97

4.3.2 Vedação à Ascensão:

Ascensão significa a elevação de servidores públicos de cargo pertencente a uma carreira para outro cargo de carreira distinta, de maior relevância (salário, por exemplo).

A ascensão foi considerada inconstitucional pelo STF.

Afirmou o STF que estão “banidas das formas de investidura admitidas pela Constituição a ascensão e a transferência, que são formas de ingresso em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou por concurso, e que não são, por isso mesmo, ínsitas ao sistema de provimento em carreira, ao contrário do que sucede com a promoção, sem a qual obviamente não haverá carreira, mas, sim, uma sucessão ascendente de cargos isolados” (STF, ADI 231/RJ, relator Ministro Moreira Alves, publicação DJ 13/11/1992. Veja-se também: STJ, MS 8.773/DF, relator Ministro Jorge Scartezini, publicação DJ 23/06/2003).

4.3.3 Concurso Público⁴⁰:

Súmula 685 do Supremo Tribunal Federal “ É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, **em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.** (Data de Aprovação – Sessão Plenária de 24/09/2003.

40

Da Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

Concurso público: exigência incontornável para que o servidor seja investido em cargo de carreira diversa. 1. Reputa-se ofensiva ao art. 37, II, CF, toda modalidade de ascensão de cargo de uma carreira ao de outra, a exemplo do "aproveitamento" de que cogita a norma impugnada. 2. Incidência da Súmula/STF 685 ("É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido"). Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente, para declarar a inconstitucionalidade dos artigos 25, 26, 29 e 30 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado do Ceará. (STF, ADI 289/CE, relator Ministro Sepúlveda Pertence, publicação DJ 16/03/2007).

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988:

Art. 37. da CRFB de 5/10/1988 administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#)

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998\)](#).

4.3.4 Carreira⁴¹ e Cargo⁴²:

O STF entende que numa carreira deve-se partir do início, chegando ao fim da mesma, por meio da promoção.

Cargos, que não são organizados em carreira, são denominados cargos isolados. Sendo organizados em carreira não podem ser isolados.

A carreira é o elemento que agrupa cargos com atribuições semelhantes ou determinado grupo ocupacional que exerce funções correlacionadas para atingir determinado fim do órgão público ou entidade.

A atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 37, inciso II, fala em investidura, o que inclui tanto provimentos originários como derivados, somente sendo admissíveis as exceções previstas na própria Constituição, como a promoção⁴³.

Veja-se o que diz o STF sobre o assunto:

O critério do mérito aferível por concurso público de provas ou de provas e títulos é, no atual sistema constitucional, indispensável para o cargo ou emprego isolado ou de carreira. Para o isolado, em qualquer hipótese; para o de carreira, só se fará na classe inicial e pelo concurso público de provas ou de provas e títulos, não o sendo, porém, para os cargos subsequentes que nela se escalonam até seu final, pois, para estes, a investidura se dará pela forma de provimento que é a “promoção” (STF, RE 163.715/PA, relator Ministro Maurício Corrêa, publicação DJ 19/12/1996; ADI 2.689/RN, relatora Ministra Ellen Gracie, publicação DJ 21/11/2003).

⁴¹ DAS CARREIRAS E DOS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, Lei 11.890/2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11890.htm

⁴² Art. 3º da Lei 8.112/1990 Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm

⁴³ Cfr. DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 13ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas; 2001, p.476.

A jurisprudência da Suprema Corte entende que a promoção na mesma carreira, de uma classe para outra, não importa violação ao princípio do concurso público, previsto no art. 37, II, da Constituição Federal.⁴⁴ (RE 433354 AgR de 12/04/2011).

Ainda sobre o princípio do concurso público (CF, art. 37, II), a Suprema Corte entende: “não mais restrita a exigência constitucional à primeira investidura em cargo público, tornou-se inviável toda a forma de provimento derivado do servidor público em cargo diverso do que detém, com a única ressalva da promoção, que pressupõe cargo da mesma carreira: inadmissibilidade de enquadramento do servidor em cargo diverso daquele de que é titular, ainda quando fundado em desvio de função iniciado antes da Constituição”.(RE 209174 AgR de 05/02/1998)⁴⁵.

DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA - SÍDEC
previsto na Lei 11.890/2008

Art. 154. O desenvolvimento na Carreira dos titulares dos cargos que integram as Carreiras a seguir se dará por progressão e promoção, em virtude do mérito de seus integrantes e do desempenho no exercício das respectivas atribuições:

I - Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil, da Carreira Auditoria da Receita Federal do Brasil;

⁴⁴ RE 433354 AgR Relatora a Senhora Ministra Ellen Gracie. 2ª Turma, 12.04.2011; publicação em 04/05/2011.

<http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=82&dataPublicacaoDj=04/05/2011&incidente=4032139&codCapitulo=5&numMateria=62&codMateria=3>

⁴⁵ RE 209174 AgR, Relator: Ministro Sepúlveda Pertence, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Julgamento em 05/02/1998).

<http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=49&dataPublicacaoDj=13/03/1998&incidente=1663527&codCapitulo=5&numMateria=6&codMateria=3>

Observa-se, portanto, que o modelo americano estudado por meio da Receita Federal dos Estados Unidos da América optou por uma carreira de mobilidade e flexível com vários cargos especializados profissionalmente, com oferta de oportunidades a todos os servidores de evoluir na carreira por meio do mérito, com promoção e ocupação de funções de gestão.

Na Receita Federal do Brasil, a Carreira de Auditoria da RFB é integrada por apenas dois cargos de nível superior que acumulam todas as competências daquele órgão, com perceptível desequilíbrio na distribuição das atribuições entre ambos os cargos e na oportunidade de ocupação de funções de gestão por meio de competição interna.

Observa-se, portanto, que existe, ainda, muito espaço para melhoria de como o órgão se estrutura e como aproveita seu corpo funcional, corrigindo-se desvios e projetando-se para um modelo de gestão positiva das diversidades humanas e profissionais com oferta de oportunidade a todos os servidores que tenham mérito, experiência e competência.

A corrente da promoção encontra fundamento na própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na interpretação consolidada do Supremo Tribunal Federal seja por meio da Súmula 685 ou pela orientação nas decisões e votos de seus Recursos Extraordinários.

Ambas as correntes, da valorização ou da promoção, não devem ser desconsideradas no processo de evolução do cargo dentro da carreira que integra, pois a reestruturação da Secretaria da Receita Federal do Brasil ainda não se encerrou, porque dinâmica no tempo, assim como o Direito deve acompanhar e refletir as transformações sociais e políticas do País.

4.4 A Teoria do órgão e a delegação de competências.

A Teoria do Órgão, elaborada pelo cientista jurídico alemão Otto Gierke, defende que as pessoas jurídicas expressam suas vontades por meio de seus órgãos que, por sua vez, são representados pelos agentes públicos.

Os órgãos públicos são centros de competências criados para o desempenho de funções do Estado, por meio de seus agentes, cuja atuação é atribuída à pessoa jurídica a que pertencem. É o fenômeno da imputação, conhecido também como princípio da imputação volitiva, ou seja, a vontade do agente público é imputada ao órgão e, em última análise, à pessoa jurídica em cuja estrutura encontra-se integrado este órgão.

Os órgãos não possuem personalidade jurídica, pois constituem partições internas das entidades que integram. Ações das entidades de direito público, com a observação de que pessoas jurídicas não possuem vontade própria, realizam-se por meio de seus agentes, estes sim, pessoas físicas que praticam atos administrativos e expressam vontade.

A Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, em seu artigo 2º, estabelece um conjunto de princípios que devem reger a Administração Pública, especificamente, dentre outros, os da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

De acordo com a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu artigo 3º:

“Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.”

4.5 Reestruturação dos órgãos do Ministério da Fazenda.

A reestruturação de órgãos e cargos no Ministério da Fazenda envolveu atividade do Poder Legislativo e, também, do Poder Executivo, em atenção aos entendimentos jurisprudenciais, ou sumulados do órgão máximo do Poder Judiciário, o Supremo Tribunal Federal. A Secretaria da Receita Federal passou a denominar-se Secretaria da Receita Federal do Brasil, órgão da administração direta subordinado ao Ministro de Estado da Fazenda. A previsão está contida no artigo 1º da Lei 11.457 de 16/03/ 2007.

Além das competências atribuídas pela legislação vigente à Secretaria da Receita Federal, cabe à Secretaria da Receita Federal do Brasil planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, fiscalização, arrecadação, cobrança e recolhimento das contribuições sociais previstas nas alíneas *a*, *b* e *c*, do parágrafo único, do art. 11 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e das contribuições instituídas a título de substituição.

A Lei 9.784/99 define órgão, em seu artigo 1º, § 2º, inciso I, como a unidade de atuação integrante da estrutura da Administração direta e da estrutura da Administração indireta; no inciso II, também traz a definição de entidade como sendo a unidade de atuação dotada de personalidade jurídica.

Observou-se também, com muita preocupação, o aumento de despesa no orçamento federal, para se atingir o objetivo de criação do novo órgão: a Secretaria da Receita Federal do Brasil e na reorganização dos novos cargos numa única carreira.

Fundamental observar a obrigatoriedade de concurso público para a ocupação de cargos de provimento efetivo na forma do artigo 37, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Logo, exige-se concurso público para se ocupar cargo de provimento efetivo nas três esferas, ressalvado o caso de promoção dentro da mesma carreira e será de livre nomeação e exoneração a ocupação de cargo em comissão.

Se o órgão é o centro de competências criado para atingir uma ou mais finalidades do ente, no caso a União Federal, a autoridade é concedida pelo poder público ao agente público, por meio de delegação de competência para decidir sobre as matérias atinentes ao órgão.

A Lei 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal, define autoridade no artigo 1º, § 2º, inciso III, como sendo o servidor ou agente público dotado de poder de decisão.

Ainda sobre a delegação de competência, a Lei 9.784 afirma, em seu artigo 11, que a competência é irrenunciável e se exerce pelos órgãos administrativos a que foi atribuída como própria, salvo nos casos de delegação e avocação legalmente admitidos.

Um órgão administrativo ou seu titular poderão, se não houver impedimento legal, delegar parte da sua competência a outros órgãos ou titulares, ainda que não sejam hierarquicamente subordinados, quando for conveniente, em razão de circunstâncias de índole técnica, social, econômica, jurídica ou territorial.

Não poderá ser objeto de delegação, de acordo com o artigo 13 da mesma Lei em comento a edição de atos de caráter normativo, a decisão de recursos administrativos e as matérias de competência exclusiva do órgão ou autoridade.

A concentração de toda a arrecadação federal, num único órgão, exige maior agilidade, flexibilidade e poder do mesmo. Nesse sentido, o Ministério da Fazenda teve reformada sua estrutura, bem como as competências do seu órgão arrecadador: a Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Para uma efetiva reestruturação e modernização, um conjunto de atos, legislação e normas devem ser elaborados, tanto pelo Congresso Nacional, como por autoridades do poder executivo, mas sempre obedecendo aos princípios constitucionais da Administração Pública, bem como, à interpretação da Suprema Corte.

5 CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO TRIBUTÁRIA AMERICANA.

Existe um verdadeiro Código de Defesa dos Direitos dos Contribuintes dos Estados Unidos da América e, talvez seja a mais significativa legislação de relacionamento entre o Fisco e os contribuintes, na história da administração tributária americana que se denominou: “The Taxpayer Bill of Rights”.

Aproximadamente com 20 (vinte) anos de criação, “The Taxpayer Bill of Rights” encontra-se sob a forma de Código da Receita Federal dos Estados Unidos. Consistindo esse Código de Defesa dos Direitos dos Contribuintes num resultado de inúmeras reclamações ao Congresso Nacional do comportamento abusivo dos servidores da Receita Federal dos E.U.A.

Cabe mencionar, ainda, que, reconhecidamente, o Código de Defesa dos Direitos dos Contribuintes foi um resultado do esforço conjunto de pessoas e organizações, que criaram uma série de dispositivos legais para fazer valer os direitos dos cidadãos contribuintes e, mais do que isso, uma maneira concreta de mostrar à sociedade que cada um, individualmente, faz a diferença, na condução da Receita Federal dos Estados Unidos da América para uma melhor gestão.

O Ato de Reestruturação e Reforma da Receita Federal dos Estados Unidos da América, de 1998, tornou-se um marco de transformação no relacionamento Fisco-Contribuinte, estabelecido pela Comissão Nacional de Reestruturação da Receita Federal dos Estados Unidos da América, uma Comissão do Senado Federal para rever práticas de má gestão da IRS (Internal Revenue Service) e para fazer recomendações para modernização do órgão e melhoria dos serviços prestados aos contribuintes.

Para tanto a “Comissão do Senado” convocou inúmeros contribuintes que teriam sido vítimas de abusos de autoridade e de condutas inidôneas de servidores, para prestar depoimentos que serviram de orientação às decisões do Congresso Nacional dos Estados Unidos da América para elaboração da legislação reformadora da Casa.

Servidores públicos também trouxeram seus relatos e denúncias ao Comitê de Finanças do Senado Federal americano chegando-se a uma conexão entre a complexidade da legislação tributária e a ineficiência do órgão na gestão e administração tributária, ressaltando-se a necessidade de transparência para a IRS.

Na concepção americana, a gestão das organizações públicas tem que estimular os cidadãos e a própria sociedade a exercerem ativamente o seu papel de guardiões de seus direitos e de seus bens comuns.

Objetivo do controle social na gestão pública é dar participação ativa dos cidadãos no processo de gestão pública, controlando atos ineficientes dos gestores públicos, pois existem os atos que cumprem os requisitos obrigatórios, evitados do vício da ineficiência: atos legais, porém, ineficientes ou com desvio do interesse público devem ser controlados pelos cidadãos.

Existem diversos órgãos e agências de controle da transparência das atividades da Administração Pública, da gestão tributária e de condutas ilícitas de servidores públicos, bem como, rigorosa responsabilização em caso de práticas de atos de desvio.

No Brasil, o controle social é parte integrante do conjunto de fundamentos de um modelo de excelência em gestão pública contemporânea que permite aos cidadãos por meio de instrumentos próprios exigirem dos gestores uma conduta ética, moral e subordinada aos fundamentos constitucionais da Administração Pública da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Para Bugarin, Vieira e Garcia (2003, p.145) há incentivo ao controle social no § 2º, artigo 74 da CRFB 1988) e, estabelecimento de instrumentos legais de participação direta do cidadão na condução de assuntos do governo: ação popular(art. 5), plebiscito (art. 14), referendo (art. 14), iniciativa popular (arts. 14, 27, 29 e 61).

Os comportamentos ilícitos florescem quando os agentes públicos detêm o monopólio de atribuições, quando esses agentes têm grande discricionariedade e, finalmente, quando a transparência é fraca na Administração Pública, preparando-se um ambiente propenso à corrupção.

O Brasil deu um grande passo no sentido da transparência dos seus órgãos e entidades recentemente que foi a promulgação da **Lei de Acesso à Informação**⁴⁶ que entre outras proteções aos cidadãos, obriga os gestos públicos a apresentar a motivação de seus atos, para que cada vez mais sejam transparentes e livres do interesse de corporações.

Acesso à Informação no Brasil - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

- I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;
- II - divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;
- III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;
- IV - fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;
- V - desenvolvimento do controle social da administração pública.

Recentes movimentos contra a corrupção e em prol da transparência vêm sendo empreendidos pela CGU - Controladoria Geral da União e por organismos da sociedade civil em busca de prestação de contas pelos órgãos públicos e entidades.

Acesso à Informação no Brasil - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011

Art. 14. É direito do requerente obter o inteiro teor de decisão de negativa de acesso, por certidão ou cópia.

Seção II

Dos Recursos

Art. 15. No caso de indeferimento de acesso a informações ou às razões da negativa do acesso, poderá o interessado interpor recurso contra a decisão no prazo de 10 (dez) dias a contar da sua ciência.

Parágrafo único. O recurso será dirigido à autoridade hierarquicamente

⁴⁶ Acesso à Informação no Brasil - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011

Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

superior à que exarou a decisão impugnada, que deverá se manifestar no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 16. Negado o acesso a informação pelos órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal, o requerente poderá recorrer à Controladoria-Geral da União, que deliberará no prazo de 5 (cinco) dias se:

- I - o acesso à informação não classificada como sigilosa for negado;
- II - a decisão de negativa de acesso à informação total ou parcialmente classificada como sigilosa não indicar a autoridade classificadora ou a hierarquicamente superior a quem possa ser dirigido pedido de acesso ou desclassificação;
- III - os procedimentos de classificação de informação sigilosa estabelecidos nesta Lei não tiverem sido observados; e
- IV - estiverem sendo descumpridos prazos ou outros procedimentos previstos nesta Lei.

Nesse sentido caminha o esforço pela implementação de um Controle Social da Gestão Tributário no Brasil, pela transparência e eficiência na gestão de todos os recursos do órgão, bem como, no combate à corrupção, à alta discricionariedade e ao monopólio de atribuições ou de poder.

Acesso à Informação no Brasil - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011

Art. 32. Constituem condutas ilícitas que ensejam responsabilidade do agente público ou militar:

- I - recusar-se a fornecer informação requerida nos termos desta Lei, retardar deliberadamente o seu fornecimento ou fornecê-la intencionalmente de forma incorreta, incompleta ou imprecisa;
- II - utilizar indevidamente, bem como subtrair, destruir, inutilizar, desfigurar, alterar ou ocultar, total ou parcialmente, informação que se encontre sob sua guarda ou a que tenha acesso ou conhecimento em razão do exercício das atribuições de cargo, emprego ou função pública;
- III - agir com dolo ou má-fé na análise das solicitações de acesso à informação;
- IV - divulgar ou permitir a divulgação ou acessar ou permitir acesso indevido à informação sigilosa ou informação pessoal;
- V - impor sigilo à informação para obter proveito pessoal ou de terceiro, ou para fins de ocultação de ato ilegal cometido por si ou por outrem;
- VI - ocultar da revisão de autoridade superior competente informação sigilosa para beneficiar a si ou a outrem, ou em prejuízo de terceiros; e
- VII - destruir ou subtrair, por qualquer meio, documentos concernentes a possíveis violações de direitos humanos por parte de agentes do Estado.

§ 1º Atendido o princípio do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, as condutas descritas no caput serão consideradas:

5.1 As características de uma administração patrimonialista:

- a administração é do Estado, mas não é pública;
- não visa ao interesse público;
- predomínio de práticas patrimonialistas e clientelistas;
- vigência do nepotismo;
- o estado se caracteriza como propriedade do rei;
- cargos públicos de propriedade dos favorecidos;

No seu relacionamento com o público a administração burocrática revelou-se lenta, cara, auto referida, arbitrária, pouco ou nada orientada para o atendimento das demandas dos cidadãos, pautada na rigidez regulamentar e nos segredos inexplicáveis.

5.2 Disfunções da administração burocrática:

Weber previa um modelo ideal de burocracia, mas, autores pós-weberianos, como Merton, Gouldner, Selznick, Thompson vislumbraram suas disfunções:

No relacionamento com o público ou cidadão contribuinte, a burocracia se revelou cara, lenta, ineficiente, arbitrária, auto referida (supervalorização da autoridade e das normas do órgão público em detrimento do cidadão), pouco ou, até mesmo, nada orientada para as demandas dos cidadãos.

Papelada, rigidez regulamentar, falta de iniciativa dos servidores, segredos(atos sem motivação e com interesses pessoais ou de grupo fechado). Tudo era, na realidade, distorção ou disfunção de uma burocracia idealizada por Weber e corrompida pela falta de ética e conduta humana.

Os servidores públicos incorporavam as normas e regulamentos tornando-os um fim em si mesmo. A rigidez de comportamento, inflexibilidade e a arrogância dos servidores tornaram a relação com os cidadãos distante e conflituosa, ou quando pessoal era corrupta.

5.3 Patrimonialismo Brasileiro Contemporâneo:

Sorj (2000, p. 13) afirma que “ Uma das particularidades do moderno patrimonialismo brasileiro está na sua associação com uma extrema desigualdade social, a impunidade suas elites e o abandono dos setores mais pobres da população”.

Sorj (2000, p.13) define “patrimonialismo como a apropriação privada dos recursos do Estado, seja pelos políticos ou funcionários públicos, seja por setores privados”.

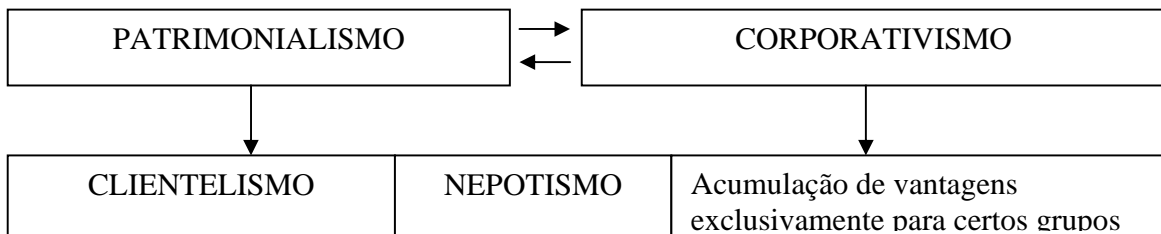
Essa característica patrimonialista contemporânea está presente em quase todas as sociedades, entretanto, nos quadros sociais de pobreza, exclusão e de grandes diferenças sociais o patrimonialismo contemporâneo encontra solo fértil.

A reação ao patrimonialismo surge com o aumento da cidadania, da conscientização e da mobilização populares em torna das verdadeiras causas das desigualdades sociais.

Sorj (2000, p 16) define corporativismo como:

[...] a formação de um forte espírito de corpo por parte de uma categoria profissional com capacidade de defesa de seus interesses e direitos (em termos de salários, benefícios e aposentadoria), adquiridos graças a sua posição privilegiada dentro do Estado ou de sua organização sindical.

Prosseguindo sua análise, Sorj (2000, p16) relaciona patrimonialismo e corporativismo apontando desastrosas consequências, em razão de administradores públicos concederem vantagens aos grupos de seu interesse particular, nomearem parentes ou protegidos ou pessoas que atendam a esses interesses privados e direcionados.



Sorj (2000, p.15) cria o conceito de “colonização do Estado” como o processo de domínio do Estado por grupos privados que, para ele, “ levaram a uma verdadeira colonização do Estado por interesses privados e a uma perda do sentido público afetando a eficácia e a autonomia necessária da máquina governamental para planejar as ações com uma visão que transcenda os interesses particulares”.

5.4 Ética e Serviço Público no Brasil

A ética consiste num conjunto de princípios que orientam a ação humana. O relacionamento entre o Estado e a sociedade civil ou entre a Administração Pública e os cidadãos deve ser permeada pela ética e pela moral. Para ser servidor público é preciso ter ética. A conduta do servidor deve estar balizada pelo respeito à sociedade e pela ética.

Gestão ética da administração pública significa gerir com transparência, responsabilidade, integridade pessoal e honestidade de caráter, pois a sociedade tem direito de exigir dos agentes públicos esclarecimentos sobre os motivos dos atos que praticaram e, também, responsabilização administrativa, cível e criminal dos agentes que se apropriaram coisa pública como se fosse particular.

Um gestor público que pratica atos sem ética não ganha a confiança de seus subordinados e entra para a história da organização como mau exemplo. Além de ter de responder por seus atos praticados, eivados de vícios por desvio de finalidade ou por abuso de autoridade.

Todo servidor público tem uma conduta a seguir e regras para se orientar. O que o servidor deve fazer e o que realmente ele faz demonstrará seus valores éticos e morais.

A gestão ética da administração pública deve se submeter a controles que se tornam essenciais dadas as falhas humanas e os afastamentos da ética e do interesse público. É o trinômio falta de transparência, discricionariedade e monopólio de atribuições que permite a corrupção.

Accountability é o termo para expressar tipos de controles que podem ser verticais ou horizontais, visando à transparência, responsabilidade e prestação de contas dos gestores públicos.

Caracteriza-se por vertical o controle exercido pela sociedade nas eleições dos governantes, no exercício da cidadania por meio do voto, escolhendo seus representantes.

O controle horizontal trata dos sistemas administrativos, legislativos e judiciais dos atos praticados por gestores públicos. Essa dimensão administrativa ganha muita força com a lei de acesso a informação e com os instrumentos administrativos e jurídicos já disponíveis para a sociedade para exigir ética, seriedade e moralidade dos gestores da administração pública.

A corrupção é um dos fatores mais comprometedores para afastar o gestor da ética e do interesse público em benefício de interesses próprios ou de grupos que têm capacidade corromper para ver atendidos seus interesses particulares.

A burocracia é terreno fértil para o desenvolvimento da corrupção, atingindo a conduta ética e moral dos servidores e gestores, que deveriam repudiar os desvios de finalidade perpetrados em detrimento do interesse público. Resultado de uma burocracia forte e de uma administração pública ineficiente, a corrupção é o elemento de manutenção de um sistema patrimonialista contemporâneo.

Algumas medidas de combate à corrupção consistem na desregulamentação que possibilita maior compreensão das regras e normas pela sociedade, e retiram o poder de barganha do servidor público ou gestor, pois os atos administrativos e de gestão se tornam cada vez mais impessoais e voltados ao interesse público.

A imprensa desempenha papel de relevo, no dismantelamento de esquemas e de quadrilhas, que atuam nas mais altas cúpulas de órgão e entidades da administração pública, iniciando vários inquéritos e processos que não teriam sido descobertos ou passados sem controle algum.

Lesinger e Schimitt definem corrupção como:

[...]um fenômeno social global que a maioria das pessoas - e não apenas no contexto cultural do ocidente - considera inadmissível e perverso. [Afirmam que] quanto mais ineficiente for o Estado e quanto mais poderosa a burocracia, tanto maior será o problema da corrupção.(2002, p 81).

Os mesmos autores listam deficiências que prejudicam o combate à corrupção:

- falta de uma clara distinção entre o público e o privado;
- falta de transparência no tratar das finanças públicas;
- ausência de instância independente de controle e, em decorrência disto, dificuldades para levantar provas concretas;
- ausência de condições jurídicas confiáveis capazes de impedir o uso arbitrário de regulamentos e leis;
- fraqueza das instituições públicas;
- ausência de imprensa livre;
- regulamentação excessiva;
- processos decisórios sem transparência e, com base pessoal;
- presença de elementos arbitrários nos assuntos internos de órgãos ou entidades públicas
- abuso de poder com fins de enriquecimento pessoal.

Ainda como medidas de combate à corrupção:

- desmonte de regulamentação excessiva;
- reforma do serviço público no sentido de abolir as formas lentas e pouco transparentes de trabalho e decisão;
- modificação das condições de emprego no serviço público(maior concorrência nos postos de trabalho, melhores salários e condições de trabalho, valorização do servidor público, plano de carreira etc.);
- criação de ouvidorias (ombudsman);
- criação de comissões independentes;
- criação e melhoria de revisão interna, bem como de controle, através de instâncias mais elevadas, tanto para as autoridades quanto para a área econômica;
- preservação da liberdade de imprensa.

A importância da adoção dessas medidas visa à eliminação de práticas antiéticas que se multiplicam na administração pública. Outrossim, medidas de combate ao contrabando e à sonegação fiscal, constituem um ponto da política e estratégia de combate à corrupção.

A prestação de serviços públicos à sociedade encontra-se em primeiro plano numa gestão pública pautada na ética, na racionalidade, na eficiência e na transparência. A finalidade maior de interesse público traduz-se na transparência e na disponibilidade de informações por meio de acesso, atendimento de suas necessidades.

Redução de prazos e facilidade de acesso e execução confiável dos serviços, para que estes sejam cada vez mais impessoais, para eliminar a corrupção, e caracterizar uma relação intensa e eficiente com os cidadãos e empresas.

Na Receita Federal do Brasil, editou-se a Portaria RFB⁴⁷ n° 896, de 5 de abril de 2012, que disciplina as atividades relacionadas à Educação Fiscal no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil, que visa, entre outros objetivos, elevar a transparência do órgão.

Art. 1º As atividades relacionadas à Educação Fiscal no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), para fins de execução do Programa Nacional de Educação Fiscal (PNEF), serão disciplinadas segundo o disposto nesta Portaria e terão por finalidade elevar o cumprimento espontâneo das obrigações tributárias e aduaneiras, promover a aceitação social da tributação e desenvolver a moral tributária.

Art. 2º No âmbito da RFB, as atividades relacionadas à Educação Fiscal observarão as seguintes diretrizes:

I – esclarecer a sociedade e desenvolver nela uma consciência crítica em relação aos seus direitos e deveres com enfoque na função socioeconômica do tributo e no controle social dos gastos públicos;

II - promover a orientação tributária e aduaneira;

III - levar aos cidadãos conhecimentos sobre o funcionamento da RFB;

IV - informar e divulgar os serviços prestados pela RFB e seus diversos canais de atendimento, buscando a intensificação do acesso ao atendimento eletrônico, bem como contribuir para a melhoria contínua da qualidade do atendimento, com vistas a integrar a RFB ao cotidiano da sociedade;

V - aperfeiçoar a comunicação institucional a fim de aprimorar a transparência da Administração Tributária;

VI - contribuir para o desenvolvimento do servidor da RFB, buscando a concretização dos valores de respeito ao cidadão, integridade, lealdade com a instituição, legalidade, profissionalismo e transparência em sua atuação;

VII - divulgar a atuação da Ouvidoria da RFB como um importante instrumento de comunicação entre o contribuinte e a Administração Tributária, contribuindo para maior eficiência na prestação de serviços aos cidadãos;

VIII - divulgar a destinação da parcela dedutível do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza aos fundos da infância e adolescência e do idoso, bem como aos programas de incentivo à cultura, à atividade audiovisual e ao esporte;

IX - buscar a simplificação das obrigações tributárias e aduaneiras;

X - formar disseminadores de Educação Fiscal no âmbito da RFB e contribuir para formação de disseminadores externos;

XI - fortalecer a integração com a Escola de Administração Fazendária (Esaf) e com os demais parceiros institucionais; e

XII - incentivar a municipalização das ações de Educação Fiscal.

⁴⁷ <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2012/portrfb8962012.htm>

6 TELEWORK NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL AMERICANO

O telework⁴⁸ ou teletrabalho^{49 50} consiste na realização de serviços pelos servidores públicos, em qualquer local, com flexibilidade, sem a necessidade de se manter, fisicamente, na repartição pública, em razão de lá se encontrarem os processos físicos, outros servidores públicos, máquinas e equipamentos.

Órgãos e entidades americanos, de todas as esferas, vêm aplicando em larga escala a utilização de telework aos seus servidores públicos, promovendo flexibilidade e aumento do nível de qualidade de vida, fornecendo treinamentos, equipamentos portáteis e tecnologias de informação para permitir que uma larga escala de servidores possam prestar serviços a distância.

O telework é difundido e aplicado pelo Órgão⁵¹ de Gestão de Pessoal do governo federal americano (U.S. Office of the Personnel Management) que se encarrega de oferecer esses treinamentos e preparar outros órgãos e entidades para concretizarem o novo modelo de prestação de serviços públicos.

A contrapartida do servidor público se concretiza no cumprimento das tarefas e metas estabelecidas pelo órgão ou entidade, bem como, rendimento que deve ser apresentado por cada um.

Torna-se necessário observar que o próprio servidor público deve realizar uma autoavaliação, sobre seu interesse e possibilidade de prestar serviços públicos a distância, pois nem todos os indivíduos se adaptam ao novo modelo por diversas circunstâncias pessoais ou motivacionais.

O telework se tornou possível, em razão da imensa quantidade de tecnologias disponíveis que permitem a comunicação a distância, transmissão de dados, manipulação e informação de processos digitais com segurança e proteção de dados sigilosos.

⁴⁸http://www.telework.gov/Tools_and_Resources/Training/Employees/SCORM/et/images/telework_guide.pdf

⁴⁹ www.telework.gov

⁵⁰ <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>

⁵¹ www.opm.gov

O telework tornou-se um novo caminho que combina qualidade de vida dos servidores públicos envolvidos com aumento de eficiência organizacional. Uma tendência concreta que se consolida em curto espaço de tempo, afetando aspectos de inteligência dos órgãos e das motivações das pessoas para atração e retenção dos profissionais mais qualificados.

Outro aspecto interessante, na efetivação do telework - teletrabalho consiste na redução dos custos de manutenção dos órgãos e entidades, tais como manutenção, limpeza, gastos com energia elétrica em razão de máquinas e equipamentos que consomem energia em prol da existência de local adequado ao trabalho de um número determinado de servidores.

Trata-se, portanto de uma verdadeira revolução no conceito de trabalho, local de trabalho e prestação de serviços públicos, que influenciará países em desenvolvimento, em razão de sua busca natural por evolução e atendimento das demandas da sociedade.

6.1 Treinamento de Servidores⁵²

O telework pode proporcionar mais controle sobre a agenda pessoal do servidor, mais tempo para a família e comunidade, e liberdade em razão das interrupções de um escritório tumultuado. Mas será que é aplicável a todos os indivíduos? O Órgão de Gestão de Pessoal - OPM fornece cursos rápidos, de apresentação prática ao telework. Orientando por meio de ferramentas para decisão sobre se o telework é aplicável ao indivíduo e ao tipo de trabalho que realiza. Ensina estratégias para teletrabalhar eficientemente, mantendo-se plugado ao escritório, gerenciando as interações com os colegas de trabalho e com os clientes cidadãos.

⁵² http://www.telework.gov/Tools_and_Resources/Training/Employees/SCORM/tr/tr/index01.htm

6.2 Treinamento para Gestores⁵³

O Teletrabalho pode ajudar os gestores a atrair e reter servidores qualificados, provendo-os com ininterruptos projetos estratégicos de trabalho com prazos e metas estabelecidos, e permitir que se organizem de maneira mais efetiva durante situações de crises e outras interrupções nos negócios da organização. O curso oferecido aos gestores apresenta conceitos básicos de teletrabalho. Conduz os gerentes por processos de desenvolvimento de programas, selecionando servidores aptos ao teletrabalho e de uma efetiva gestão em ambiente de teletrabalho.

Nos Estados Unidos da América, o telework é uma opção de trabalho e do trabalhador para atender às necessidades da equipe que vão ao encontro dos objetivos do órgão ou entidade, do gestor e do servidor. O serviço público federal americano já se reconhece como programa de telework de sucesso há vários anos, encontrando-se muito além de um estágio experimental.

6.3 Legislação de Telework nos Estados Unidos da América⁵⁴:

Existem várias iniciativas de legislação, algumas focando especificamente o teletrabalho e outros planos emergenciais, têm modelado a orientação e implementação do teletrabalho no Governo Federal dos Estados Unidos da América.

- 31 USC 1348, note (from Public Law 104-52, § 620)
- Public Law 105-277, Omnibus Appropriation Act, Title IV, § 630
- Public Law 106-346, § 359
- Public Law 108-199, Division B, § 627
- Public Law 108-447, Division B, § 622
- Public Law 111-292, Telework Enhancement Act of 2010

⁵³ http://www.telework.gov/tools_and_resources/training/managers/index.aspx

⁵⁴ <http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/omb/memoranda/2011/m11-27.pdf>

6.4 E-Government:

O e-governo é resultado de aplicação intensa das novas tecnologias de informação no serviço público interno e externo, que transforma completamente as características dos procedimentos e serviços prestados, aumentando a qualidade e quantidade de informações aos serviços externos, bem como, dos serviços internos, em razão de melhoria do *modus operandi*.

O e-governo significa a aplicação da tecnologia da informação e da internet à Administração Pública, o que se tornou um caminho para evolução e transformação cada vez mais rápido e obrigatório.

Os principais objetivos do e-governo são, melhorar as relações dos cidadãos com a Administração Pública, ampliar a comunicação com a sociedade e a transparência da gestão pública.

Por meio do e-governo a sociedade pode realizar solicitações, enviar sugestões ou reclamações, bem como, denúncias, pedidos de informações, elogios ou críticas e, também, consultas por providências.

O relacionamento com a sociedade pode ser presencial ou virtual, com ênfase no segundo modo, caracterizando um relacionamento “on-line” com os contribuintes, possibilitando um maior número de atendimento com mais eficiência e agilidade.

Por meio da internet, cada órgão ou entidade pode se apresentar num portal e oferecer informações e serviços como compras on line - e-procurement, vendas on-line - e-sales, operações de transferências on-line e-payment, integração da cadeia de suprimentos.

Os estágios de avanço do e-governo podem evoluir de acordo com o nível de implementação do governo eletrônico e integração dos sistemas seja com o cidadão, seja com os negócios ou com os outros governos denominados serviços Government to Citizen - G2C, Government to Business - G2B, Government to Government - G2G.

Os níveis de serviços oferecidos passam pelo Government to Citizen (Governo para o Cidadão) prestando informações e fornecendo documentos ou certidões ou prestando serviços como as declarações do imposto de renda, evoluindo para o Government to Business (Governo para os Negócios), possibilitando a compra e venda de mercadorias e serviços. É com a integração de sistemas entre órgãos e entidades distintos que se caracterizam os serviços G2G Government to Government.

O ensino a distância, a emissão de certidões negativas e positivas de impostos ou outros tipos de documentos, a declaração do imposto de renda, a realização on-line de inscrições, apresenta-se como exemplo, não taxativo, de serviços oferecidos por meio de governo eletrônico.

Quanto mais avançadas as tecnologias de informação aplicadas, mais possibilidades de atendimento às demandas da sociedade com maior velocidade e interação traduzindo flexibilidade, agilidade e eficiência reduzindo-se a necessidade de serviços presenciais para atendimentos virtuais.

Os processos digitais fazem parte desta evolução e aplicação de novas tecnologias para oferta de serviços eletrônicos e defesa de direitos dos contribuintes cidadãos, reduzindo custos associados ao tempo de tramitação dos processos e realização de comunicações por meio de intimações ou notificações, bem como, consumo de papel, ocupação de espaços físicos.

Pode-se mencionar que entre as vantagens do e-governo encontram-se a redução dos tempos de atendimento dos serviços solicitados, com aumento de qualidade com ampliação da cobertura e da disponibilidade dos serviços públicos que saem de uma escala local para outra de caráter mundial ou global.

As finalidades básicas da aplicação de TI (Tecnologia da Informação) nos serviços públicos de todas as esferas visam à automação e à redução de tempo na tramitação de processos, promovendo a agilidade e a qualidade dos serviços públicos, com maior disseminação das informações e dados de interesse dos cidadãos, racionalidade e rapidez no processo decisório, caracterizando a transparência dos órgãos e entidades com eficiência.

6.5 Teletrabalho na Receita Federal do Brasil:

Na Secretaria da Receita Federal do Brasil editou-se a Portaria RFB55 nº 947, de 20 de abril de 2012, publicada no DOU de 27.4.2012 que regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Art. 1º Fica instituída, a título de experiência-piloto, a realização de atividades, tarefas e atribuições fora das dependências físicas das unidades administrativas da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), na modalidade de Teletrabalho, pelos servidores integrantes da Carreira de Auditoria da RFB (ARFB), mediante a implantação do Programa de Gestão de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, nas atividades de análise e julgamento de processos administrativos fiscais e desenvolvimento de sistemas corporativos na área de tecnologia da informação.

§ 1º A realização do Teletrabalho ocorrerá a título de experiência-piloto, nas áreas ou unidades administrativas previamente autorizadas por ato específico do Secretário da RFB, devendo ser realizadas avaliações trimestrais de acompanhamento e avaliação das metas e dos resultados alcançados.

§ 2º A duração de cada experiência-piloto será de até dezoito meses, devendo ser realizada, no último trimestre da experiência, avaliação dos efeitos e resultados alcançados, bem assim manifestação do Gerente do Projeto sobre a efetivação ou não do Teletrabalho na respectiva área ou unidade administrativa da RFB.

Tal processo de modernização ocorre, em razão da intensa velocidade em que as novas tecnologias estão sendo difundidas no mundo e, em razão de as atividades da Secretaria da Receita Federal do Brasil, necessitarem de tratamento, proteção e guarda de imenso volume de informações fiscais de contribuintes pessoas físicas ou jurídicas.

⁵⁵ <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2012/portrfb9472012.htm>

Por meio da Portaria MF⁵⁶ nº 13, de 24 de janeiro de 2012, publicada no DOU de 26.1.2012, que autoriza a Secretaria da Receita Federal do Brasil a realizar programa de gestão com fundamento no § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição Federal, e considerando o disposto no art. 6º, § 6º, do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, resolve:

Art. 1º Fica autorizada a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) a realizar programa de gestão nos termos do que dispõe o §6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, nas atividades de análise e julgamento de processos administrativos fiscais e desenvolvimento de sistemas corporativos na área de tecnologia da informação, condicionado à efetiva mensuração dos seus resultados.

§ 1º A RFB editará os atos necessários à implantação do programa.

§ 2º A implantação autorizada ocorrerá a título de experiência-piloto, com duração de até 18 (dezoito) meses, devendo a RFB nos 2 (dois) últimos trimestres do período da experiência-piloto apresentar propostas de continuidade ou descontinuidade do programa.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

Em nível experimental, tem-se o início de uma nova fase da Administração Tributária brasileira, que deve envidar todos os esforços para que se concretize o projeto, em nível nacional, pois se trata de acompanhar a evolução mundial do domínio das tecnologias de processamento dados e de informação digital. Trata-se ainda de um caminho obrigatório e sem volta, pelo qual o Brasil tem de passar, para se posicionar entre as maiores economias do mundo e, principalmente, entre os países de maior desenvolvimento.

⁵⁶ <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2012/MinisteriodaFazenda/portmf013.htm>

6 - CONCLUSÃO

Não há como negar a transformação das relações de trabalho nas organizações públicas e privadas com o advento de novas tecnologias de informação e do fenômeno da globalização. Cada vez mais afastadas de processos mecânicos, pessoais ou manuais para serviços muito mais especializados, impessoais, virtuais e digitalizados em razão da internet e do Telework.

A crise financeira mundial obrigará que as organizações sejam ágeis, flexíveis e apresentem uma resposta rápida para garantir sua própria sobrevivência perante a ordem global. Organizações retrógradas e rígidas não sobreviverão, tampouco, conseguirão manter-se nesse novo cenário. Todas devem procurar modernização, agilidade e flexibilidade para que sejam eficientes e eficazes, promovendo reformas estruturais precisas para adequação de seus quadros funcionais.

As carreiras no serviço público americano são flexíveis e oportunizam desenvolvimento e evolução, podendo-se galgar os mais altos postos de gerência e comando, valorizando-se a experiência e o conhecimento adquirido, bem como, as diferentes formações acadêmicas dos servidores.

No caso estudado, existem vários cargos dentro da IRS, cada um com seu conjunto específico de funções e, um conjunto de profissionais atende às competências da IRS por setor. Observa-se equilíbrio na distribuição de atribuições para cada cargo e, pertinência quanto à profissão, pois se exige graduação específica, especialização, mestrado ou doutorado, dependendo do nível GS pleiteado pelo candidato.

Um único cargo, no caso americano, não detém a maioria das atribuições, simplesmente, pelo cargo em si. Verifica-se um conjunto equilibrado, distribuído para os diversos cargos que compõem a IRS, demonstrando especialização das funções e, relação com a formação acadêmica, e experiência profissional para assumir posições de maior relevo (GS), o que é oportunizado a todos os servidores da IRS por meio de processos competitivos ou seletivos internos.

Observou-se, no estudo das carreiras e cargos do governo federal americano, que não há espaço para criação de barreiras internas artificiais para tornar um cargo menos relevante frente a outro no mesmo órgão. Tampouco para impedir a evolução dentro da carreira, pois esta evolução se baseia na meritocracia e no esforço pessoal de cada servidor, qualquer que seja seu cargo.

Ética na gestão dos órgãos públicos é fundamental para preservação da credibilidade que os servidores mantêm de seus gestores, fortalecendo um elo de confiança e respeito para com os mesmos. Se não há confiança nos gestores, não haverá credibilidade em seus atos administrativos praticados, pois ilegítimos e eivados de parcialidade, impossibilitando a governabilidade do órgão.

As remunerações do grupo ocupacional dos analistas, contadores, auditores, economistas etc. são praticamente idênticas e todos podem exercer cargos de alta gestão órgão, sem se atribuir preferência para um cargo ou outro. A escolha para essas funções diferenciadas não depende do cargo, mas sim das habilidades e competências dos indivíduos que ocupam esses cargos.

Um alto número de aposentadorias também afetará a força de trabalho no serviço público federal americano e, essas reduções na força de trabalho devem ser compensadas com novas contratações, mesmo que em menor escala que anteriormente. Esse fluxo de saída de funcionários antigos, em face da entrada de novos funcionários mais jovens e habilidosos com as novas tecnologias, transforma a força de trabalho, caracterizando um processo ininterrupto e dinâmico.

Ações e estruturas se encontram em constante evolução, indicando a reestruturação de carreiras e redefinição de atribuições de cargos para atender aos interesses de modernização que o governo americano pretenda efetivar, em face de contingências e demandas da economia internacional em que os Estados Unidos da América desempenham papel relevante.

O Teletrabalho (Telework) vem sendo amplamente aplicado no serviço público federal americano e, um órgão de treinamento foi criado para atender a todas as organizações públicas interessadas, sendo diferentes indivíduos servidores estimulados a se adaptarem a mais essa nova realidade da tecnologia de informação e telemática, apontando para transformações cada vez mais intensas e velozes do trabalhador e, da maneira como presta seus serviços ao órgão que pertence e a sociedade.

Tanto as carreiras americanas, quanto seus cargos no serviço público federal acompanham as transformações das formas como realizam os trabalhos, que indiscutivelmente, se tornaram mais especializados, de altíssimo nível, virtuais e digitalizados na direção do e-government.

Trata-se da realidade americana que se revela bastante avançada e que pode servir de referência para algumas mudanças que venham a ser adotadas no Brasil. No Brasil, princípios de ética na gestão da coisa pública devem ser perseguidos pelos gestores, mas a sociedade deve exigir, por meio de um controle social instalado, uma conduta desse administrador que não permita desvios de finalidade, parcialidade, imoralidade

administrativa, que são muito corriqueiros, parecendo atos de gestão normais e travestidos de legalidade que disfarça a corrupção do agente e o vício da personalidade que deixa prevalecer o interesse particular em detrimento do interesse público.

O Brasil caminha para modelos mais flexíveis e modernos, com ampla aplicação de tecnologia da informação, processos digitais, a exemplo do e-processo, intenso desenvolvimento do governo eletrônico, e-governo e imensa transformação das relações de trabalho, pois os servidores ingressam extremamente qualificados e adaptados às novas interfaces de comunicação com a sociedade e com os equipamentos, trazendo modernidade junto com a necessidade de modificações de suas estruturas arcaicas e voltadas para processos mecânicos.

Deve o Governo brasileiro perceber que a reestruturação da Administração Pública é fundamental para enfrentar as novas demandas da modernidade, para se tornar uma economia imponente e competitiva, flexível para enfrentar as crises econômicas internacionais e para atrair investimentos do exterior que procuram rentabilidade e baixo custo de operação, transporte e infraestrutura de comércio exterior.

Deve-se rejeitar o atraso e, buscar o novo e o moderno, investir na busca da eficiência e da eficácia da Administração Tributária, e não da auto referência a normas e ao próprio cargo, característica das burocracias dos burocratas, característica da disfunção das burocracias, convidando a sociedade para participar, efetivamente, das decisões de gestão dos recursos financeiros e humanos, que existem para servir à sociedade e ao desenvolvimento do País, criando-se um verdadeiro controle social.

Numa grande organização, desenvolvem-se estratégias de motivação, retenção e seleção de profissionais qualificados, com planos de carreira e remuneração atrativos, para garantia de sua própria sobrevivência e, essa estratégia se aplica, também, ao setor público.

7 REFERÊNCIAS:

BOBBIO, Norberto. O Futuro da Democracia. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

BUGARIN, Maurício Soares; VIEIRA, Laércio M.; GARCIA, Leice M. Controle dos gastos públicos no Brasil: instituições oficiais, controle social e um mecanismo para ampliar o envolvimento da sociedade. Rio de Janeiro: Konrad AdenauerStifung, 2003.

BRESSER-PEREIRA, L.C.; SPINK, Peter. Reforma do estado e administração pública gerencial. Trad. Carolina Andrade. 5 ed. Rio de Janeiro:FGV 2003.

CAETANO, Marcelo. Direito Constitucional. V1. Rio de Janeiro: Forense. 1987.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2007.

CASTELLS, Manuel. Fim do milênio. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CASTOR, Belmiro V.J. Os contornos do estado e da burocracia no Brasil.In: Cadernos Adenauer. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, julho 2001.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Elementos da Teoria Geral do Estado. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 1981.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo, São Paulo. Atlas. 1999.

GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. São Paulo. Saraiva, 2007.

LESINGER, Klaus; SCHIMITT, Karin. Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno. Petrópolis: Vozes, 2002.

MEIRELLES, HELY L. Direito Administrativo Brasileiro, São Paulo. Malheiros, 1991.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. São Paulo: Atlas, 2001.

SILVA, A.; RIBEIRO, A.; RODRIGUES, L. Sistemas de Informação na administração pública. Rio de Janeiro: Revan, 2004.

SORJ, Bernardo. A nova sociedade brasileira. 2. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives: by Michel B. Arthur, Maury A. Peiperl, Rob Goffee, Timothy Morris;

The Book of U.S. Government Jobs: Where They Are, What's Available, & How to Complete... By Dennis V. Damp;

Guide to America's Federal Jobs: A Complete Directory of U.S. Government Jobs. By Karol Taylor, Janet M. Ruck;

Information Technologies Jobs:[2012] Corporate & Government Career Guides. By Government Job News;

United States Government Jobs:[2012] Jobs in U.S. States & Cities and U.S. Federal Agencies with Job Titles, Salaries & Pension Estimates. By Government Job News;

ANEXOS

Job Title : Management Controls/Senior Tax Analyst⁵⁷ GS-0501-14

JOB DESCRIPTION

Internal Revenue Service
Sub Agency: Internal Revenue Service
Job Announcement Number:
08AN3-WIE0088-0501-14

Management Controls/Senior Tax Analyst GS-0501-14

SALARY RANGE: 98,033.00 - 127,442.00 USD per year OPEN PERIOD: Monday, February 25, 2008
to Monday, March 10, 2008

SERIES & GRADE: GS-0501-14/14 POSITION INFORMATION: Temporary NTE 1 year, may become permanent with
competition Full Time 8:00AM-4:30PM Monday-Friday

PROMOTION POTENTIAL: 14 DUTY LOCATIONS: 1 vacancy - Frederick County [Fort Detrick Area], MD
WHO MAY BE CONSIDERED:

57

<http://www.usajobs.org/jobs/68971626/Management%20Controls%20Senior%20Tax%20Analyst%20GS-0501-14.htm>

JOB DESCRIPTION ⁵⁸

Internal Revenue Service

Job Announcement Number:

PH-NM-09-223042

Tax Analyst

SALARY RANGE: 80,820.00 - 105,071.00 USD per year

OPEN PERIOD: Friday, November 14, 2008 to Friday, November 28, 2008

SERIES & GRADE: GS-0501-13 POSITION INFORMATION: Full Time Career/Career Conditional

PROMOTION POTENTIAL: 13 DUTY LOCATIONS: 1 vacancy - CINCINNATI, OH

WHO MAY BE CONSIDERED: United States Citizens

JOB SUMMARY:

Tax Analyst, GS-0501-13

Who May Be Considered: All U.S. Citizens

Filing Instructions/Deadline: Completed application materials must be RECEIVED by Friday, November 28, 2008. There are 2 steps to be completed. Please read the entire announcement and follow the specific instructions for applying.

KEY REQUIREMENTS:

You must be a U.S. Citizen. You must be in compliance with all tax laws.

Send Mail to:

Philadelphia Services Branch
US Office of Personnel Management
600 Arch Street
Philadelphia, PA 19106
USA

For questions about this job:

Philadelphia Services Branch

Phone: (215)861-3074

Email: philadelphia@opm.gov

⁵⁸ http://www.kcjobhunt.com/index.php?option=com_content&view=article&id=574%3A senior-tax-analyst&catid=2%3A Aus-govt&Itemid=4

SENIOR TAX ANALYST AT IRS

Announcement Number	11AN3-WIX0138-0501-14FXP	Promotion Potential	GS-14
Position Title	Senior Tax Analyst	Hiring Agency	INTERNAL REVENUE SERVICE
Open Period	05/12/2011 - 05/17/2011	Duty Locations	2 Vacancies in Austin, TX and Brookhaven, NY and Andover, MA and New Carrollton, MD and Kansas City, KS and Atlanta, GA
Series/Grade	GS - 0501 14	For More Info	Kirsten Traver 978-474-5291 andoverrecruiter@irs.gov
Salary	\$96690 - \$141726		

Analista-Tributário da IRS Supervisor⁵⁹

Supervisory Tax Analyst Msp Job in WASHINGTON, DC - Federal Government Jobs, Washington, DC

Job Description (Please follow all instructions carefully)

Job Title: SUPERVISORY TAX ANALYST MSP

Department: Department Of The Treasury

Agency: Internal Revenue Service

Job Announcement Number: 12AN2-LBM5029-0501-04-NT

SALARY RANGE: \$105,211.00 to \$136,771.00 / Per Year

OPEN PERIOD: Tuesday, February 21, 2012 to Tuesday, March 06, 2012

SERIES & GRADE: IR-0501-04

POSITION INFORMATION: Full-Time – Permanent

PROMOTION POTENTIAL: 04

DUTY LOCATIONS: 2 vacancy(s) in the following locations:
Washington, DC, US

⁵⁹ <http://jobs.builderjobs.com/jobs/detail/46269391>

SENIOR TAX ANALYST AT IRS

SUPERVISORY TAX ANALYST ⁶⁰ MSP 12AN2-WIM0008-0501-0 Lanham	\$\$\$96,690.00 - \$\$\$136,771.0 Internal Revenue Service	IR-0501-04/04	03-06-2012 Apply
-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	---------------	---------------------

49) SUPERVISORY TAX ANALYST ⁶¹ *MSP* 12AU3-WIM0168-0501-0 Atlanta, GA	\$\$\$101,035.0 - \$\$\$131,343.0 Internal Revenue Service	IR-0501-04/04	
----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	---------------	--

JOB DESCRIPTION: Tax Analyst⁶²

Internal Revenue Service
 Sub Agency: Internal Revenue Service
 Job Announcement Number:
 09AN3-WIE0017-501-9/13FXP

Tax Analyst

SALARY RANGE: 48,108.00 - 82,961.00 USD per year
 OPEN PERIOD: Monday, October 27, 2008 to Monday, November 17, 2008

SERIES & GRADE: GS-0501-09/13
 POSITION INFORMATION: Full-time Permanent

PROMOTION POTENTIAL: 13
 DUTY LOCATIONS: 1 vacancy - Washington DC Metro Area, DC

WHO MAY BE CONSIDERED: You must be a citizen of the United States. Verification of citizenship will be required.

Supervisory Tax Analyst Msp Job in WASHINGTON, DC

Vacancy No.	12AN2-LBM5029-0501-04-NT	Department	Internal Revenue Service (IRS)
Salary	\$105,211.00 to \$136,771.00	Grade	04 to 04
Perm/Temp	Permanent	FT/PT	Full-time
Open Date	2/21/2012	Close Date	3/12/2012
Job Link	Apply Online	Who may apply	Status Candidates

⁶⁰ <http://www.usajobs.gov/GetJob/ViewDetails/309818100>

<http://www.jobsfed.com/rp/cgi/getJobsBySeries.cgi?Series=0501&STATE=MD&RegID=>

⁶¹ <http://www.jobsfed.com/rp/cgi/Vacancy.cgi?GroupID=01;Series=0501;Valued=1>

⁶² <http://www.usajobs.org/jobs/76991616/Tax%20Analyst.htm>

SENIOR TAX ANALYST AT IRS

Job Title: SUPERVISORY TAX ANALYST⁶³ MSP

Department: Department Of The Treasury

Agency: Internal Revenue Service

Job Announcement Number: 12AN2-LBM5029-0501-04-NT

SALARY RANGE: \$105,211.00 to \$136,771.00 / Per Year

OPEN PERIOD: Tuesday, February 21, 2012 to Tuesday, March 06, 2012

SERIES & GRADE: IR-0501-04

POSITION INFORMATION: Full-Time - Permanent

PROMOTION POTENTIAL: 04

DUTY LOCATIONS: 2 vacancy(s) in the following locations:
Washington, DC, US

WHO MAY BE
CONSIDERED:

- IRS employees on Career/Career Conditional appointments in the competitive service
- IRS and Treasury CTAP eligible employees
- IRS RPP employees only

Senior Tax Analyst at IRS⁶⁴

Description: The U.S. Department of the Treasury has a distinguished history dating back to the founding of our nation. As the steward of U.S. economic and financial systems, Treasury is a major and influential le... Agency/Subagency: Treasury, Internal Revenue Service (IRS) Location: US-Texas-Austin Salary: From \$96,690.00 to \$136,771.00 USD per year Closing Date: 9/26/2011 Who may apply: Public Pay Plan (series/grade): GS-0501-14/14 Appointment Term: Permanent Job Status: Full-Time Job Announcement Number: 11AN3-WIX0338-0501-14FXPC Control Number: 2398649

⁶³ <http://federalgovernmentjobs.us/jobs/Supervisory-Tax-Analyst-Msp-309945200.html>

⁶⁴ <http://jobs.builderjobs.com/jobs/detail/46269440>

SENIOR TAX ANALYST AT IRS

Supervisory Tax Analyst Msp Job in ATLANTA, GA

Vacancy No.	12AU3-WIM0161-0501-01-MR	Department	Internal Revenue Service (IRS)
Salary	\$101,035.00 to \$154,501.00	Grade	01 to 01
Perm/Temp	Temporary	FT/PT	Full-time
Open Date	2/21/2012	Close Date	3/6/2012
Job Link		Who may apply	Status Candidates

Locations: (Help make everyone's job search easier! Report incorrect job locations.)
ATLANTA, GA

Job Description (Please follow all instructions carefully)

Job Title:Supervisory Tax Analyst *MSP*
Department:Department Of The Treasury
Agency:Internal Revenue Service
Job Announcement Number:12AU3-WIM0161-0501-01-MR
SALARY RANGE: \$101,035.00 to \$154,501.00 / Per Year
OPEN PERIOD: Tuesday, February 21, 2012 to Tuesday, March 06, 2012
SERIES & GRADE: IR-0501-01
POSITION INFORMATION: Full-Time; Day Shift - Temporary NTE 1 Year
PROMOTION POTENTIAL:01
DUTY LOCATIONS: 1 vacancy(s) - Atlanta, GA, US
WHO MAY BE CONSIDERED: IRS employees on Career/Career Conditional appointments in the competitive service.