

Origem: CODEP/CGPES/DIDES/GABIN/PRESI

NOTA TÉCNICA DIDES/CGPES Nº 002/2023**1. SUMÁRIO EXECUTIVO**

Esta Nota Técnica e seus anexos foram elaborados em conformidade com o Decreto nº 9.739, de 2019 e a Instrução Normativa nº 2, de 27 de agosto de 2019 e suas alterações. A presente nota visa subsidiar a análise da proposta desta Fundação, com vistas à autorização pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, do concurso público para o provimento de vagas do quadro efetivo do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea, cuja reestruturação remuneratória consta na Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, alterada pela Lei nº 12.775, de 28 de dezembro de 2012, Lei nº 12.778 de 28 de dezembro de 2012 e Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016.

O Ipea solicita realização de concurso para provimento de 100 cargos da carreira de Técnico de Planejamento e Pesquisa, com cadastro de reserva de 100 vagas, com abertura de edital em 2024 e impacto orçamentário em 2025.

Destacamos que o último concurso foi realizado em 2008, o que já evidencia a urgência de se recompor o quadro permanente de pessoal, para que o órgão possa cumprir suas atribuições institucionais.

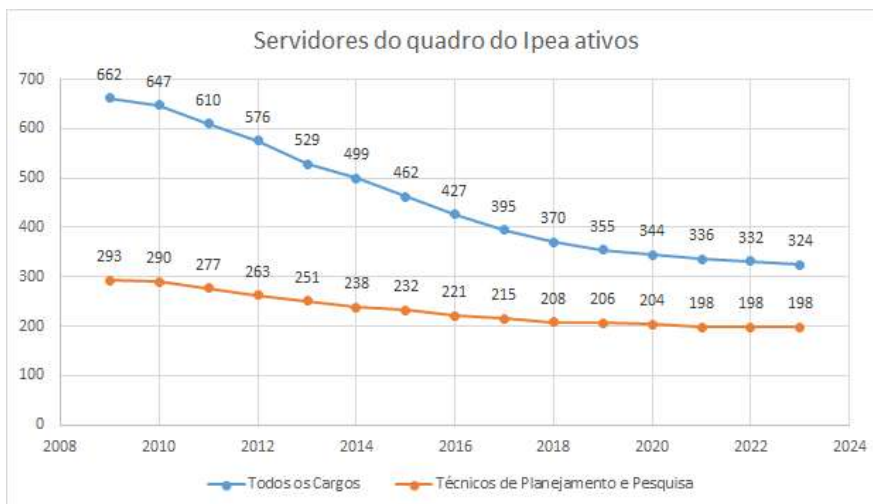
Cabe destacar que há, também, um processo em aberto pedindo autorização para abertura de edital para realização de concurso público para 108 vagas em caráter emergencial em 2023.

2. JUSTIFICATIVAS E OBJETIVOS

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) tem como missão aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro, por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas. Para cumprir essa missão de maneira efetiva, é necessário contar com um quadro de pessoal qualificado e em número suficiente para atender às demandas da instituição.

O Ipea já chegou a possuir 1204 servidores ativos, número atingido em 1984. Em 2010, contava com 662 servidores ativos do quadro de cargos e carreiras do órgão e, atualmente conta com 386 servidores ativos, sendo 315 técnicos de planejamento e pesquisa. Ou seja, cerca da metade desse total. Não se espera retornar aos patamares das décadas de 1980 e 1990, no entanto, espera-se recompor parte da quantidade de servidores que deixaram o instituto na última década.

O último concurso público do Ipea foi realizado há 15 anos, em 2008. Em 2009 e durante os quatro anos subsequentes ingressaram 126 servidores no instituto. Desde 2009, o contingente de servidores vem decrescendo, com sua força de trabalho majoritariamente (95%) acima dos 40 anos de idade, tendo uma previsão de 81 servidores se aposentando nos 05 anos seguintes. A maior parte dessa redução se deveu a saída de servidores por aposentadoria. Destaca-se, também, que dos 368 servidores ativos, 68 estão em abono de permanência e podem se aposentar a qualquer momento. Além disso, outros 81 servidores em exercício no Ipea iriam adquirir o direito a aposentadoria até 2027 (MGI, 2023). Assim, 39% da força de trabalho do Ipea pode se aposentar nos próximos cinco anos. Dessa forma, as entradas por concurso público até 2025, incluindo o concurso emergencial em 2023, já permitiram recompor parte, mas não toda a força de trabalho com a qual o Ipea contava em 2010.



Quadro2.1 - Quantidade de servidores ativos do quadro de pessoal do Ipea, nos últimos 14 anos. Fonte: Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Gestão.

O Ipea tem competências importantes como: i) a promoção e realização de pesquisas destinadas ao conhecimento dos processos econômicos, sociais e de gestão pública brasileira; ii) a análise e diagnóstico de problemas estruturais e conjunturais da economia e da sociedade brasileira; iii) a realização de estudos prospectivos de médio e longo prazo; iv) a disponibilização de sistemas de informação e a disseminação de conhecimentos atinentes às suas áreas de competência; o fomento e incentivo à pesquisa socioeconômica aplicada e ao estudo e gestão das políticas públicas e de organizações públicas; e a realização de atividades de pesquisa, planejamento econômico e assessoria técnica ao Governo Federal nas áreas de sua competência.

Para cumprir todas essas competências de maneira adequada, é necessário que o Ipea conte com um quadro de pessoal em número suficiente e com a qualificação necessária para desempenhar suas funções com eficiência e eficácia. Portanto, a contratação de novos servidores é essencial para a continuidade do trabalho de excelência que é realizado pelo Ipea e que é essencial para o desenvolvimento do nosso país.

A presença de uma pluralidade de idades na força de trabalho de uma organização é benéfica em muitos aspectos. É comum que empresas e instituições contem com servidores mais experientes e que acumularam uma vasta quantidade de conhecimentos e habilidades ao longo dos anos de trabalho. No entanto, é igualmente importante contar com servidores mais jovens e dinâmicos, que possuem novas ideias, perspectivas e habilidades que podem enriquecer a equipe como um todo.

No caso do Ipea, a predominância de servidores com mais de 40 anos de idade pode representar um risco para a organização. Com o passar dos anos, é natural que surjam mudanças na dinâmica do mercado de trabalho, na tecnologia e nas tendências da sociedade como um todo. Com reduzido percentual de servidores jovens, a instituição pode ficar defasada em relação às novidades e ter dificuldades em se adaptar às mudanças. Novos profissionais podem trazer novas perspectivas, ideias e soluções para os desafios que a organização enfrenta. Contudo, a contratação de novos servidores não significa que os servidores mais experientes serão descartados ou desvalorizados. Pelo contrário, a presença de uma equipe mais diversificada traz benefícios para todos, já que cada membro da equipe pode aprender com as experiências e conhecimentos dos outros. Dessa forma, é essencial que se considere a contratação de novos servidores como uma forma de enriquecer e fortalecer uma equipe, garantindo assim uma organização mais dinâmica e adaptável às mudanças e necessidades da sociedade.

O Ipea, nos últimos 05 anos, buscou também, como solução de contorno, levantamentos e estudos com o intuito de aplicar a contratação temporária nos moldes da Lei nº 8.745, de 1993, no entanto, foi constatado que os cargos da estrutura do órgão não são passíveis de preenchimento por essa modalidade, principalmente o constante desta solicitação.

Diante do exposto, objetiva-se a contratação de 100 novos servidores para o Ipea, com cadastro de reserva de igual tamanho, para preencher parte das vagas que foram geradas por aposentadorias e vacâncias de servidores que optaram por deixar o instituto. O tamanho do cadastro de reserva tem o intuito de que, em nenhuma área do conhecimento, haja vagas não preenchidas.

3. IMPLEMENTAÇÃO E CRONOGRAMA

Após a aprovação por parte do Ministério da Gestão e da Inovação e do Ministério do Planejamento e Orçamento, segundo o Decreto nº 9.739/2019, o Ipea terá prazo não superior a seis meses para publicar o edital de abertura de inscrições para a realização do certame.

Contudo, dado o caráter de urgência da necessidade de se contratar servidores, a administração do Ipea não pretende esgotar este prazo. Estimamos que, em até 45 dias após a autorização, o edital seja publicado, para que passe a contar o prazo de 04 meses até a realização da prova.

A nomeação dos aprovados foi dividida em duas etapas, para que a absorção dos novos servidores às rotinas de trabalho seja mais facilmente efetivada. Acreditamos que seja mais simples adequar os novos servidores às rotinas em grupos menores.

O cronograma foi elaborado presumindo que a autorização se dê até a segunda quinzena de Junho de 2024. Caso esta data seja alterada, todos os prazos serão adequados, a partir da data de autorização. Do mesmo modo, se o outro processo de solicitação de concurso emergencial, que já foi enviado anteriormente para preenchimento de outro quantitativo de vagas, todo o cronograma será adiado para após o fim da validade do certame autorizado.

DESCRIÇÃO DA ETAPA	PRAZO
Elaboração do Projeto Básico e Plano de Execução	De 01/07/2024 a 04/07/2024
Envio dos Ofícios e Projeto Básico às empresas para apresentação de propostas de custo pela execução do certame	De 05/07/2024 a 13/07/2024
Apresentação das Propostas das empresas convidadas	De 14/07/2024 a 15/07/2024
Escolha da Banca	De 16/07/2024 a 21/07/2024
Elaboração do Contrato	De 22/07/2024 a 28/07/2024
Assinatura do Contrato e Publicação de Extrato de contrato	De 29/07/2024 a 31/07/2024
Elaboração do Edital	De 01/08/2024 a 11/08/2024
Publicação do Edital	De 12/08/2024 a 14/08/2024
Inscrição via internet (30 dias para as inscrições);	De 15/08/2024 a 14/09/2024
Pedido de isenção do pagamento da taxa de inscrição	De 15/09/2024 a 25/09/2024
Prazo para análise dos pedidos de isenção	De 26/09/2024 a 26/10/2024
Divulgação na internet do resultado do pedido de isenção do pagamento da taxa de inscrição	De 27/10/2024 a 31/10/2024
Emissão da GRU para os candidatos que não obtiveram isenção do pagamento da taxa de inscrição	De 01/11/2024 a 11/11/2024
Divulgação na internet da relação preliminar dos candidatos que tiveram a inscrição homologada	De 12/11/2024 a 13/11/2024
Divulgação na internet do resultado do julgamento dos recursos contra a relação preliminar dos candidatos que tiveram a inscrição homologada	De 14/11/2024 a 15/11/2024
Divulgação na internet da relação dos candidatos que tiveram a inscrição homologada	De 16/11/2024 a 17/11/2024
Publicação do edital de convocação para as provas objetivas no D.O.U	De 18/11/2024 a 19/11/2024
Aplicação das provas objetivas e discursiva	21/12/2024
Divulgação na internet dos gabaritos preliminares das provas objetivas e discursiva	De 22/12/2024 a 23/12/2024
Interposição de recursos contra os gabaritos preliminares das provas objetivas e discursiva	De 24/12/2024 a 25/12/2024
Prazo para análise dos recursos	De 26/12/2024 a 05/01/2025
Divulgação na internet do resultado do julgamento dos recursos contra os gabaritos preliminares das provas objetivas e discursiva	De 06/01/2025 a 07/01/2025
Divulgação na internet dos gabaritos definitivos	08/01/2025
Divulgação do resultado final da prova objetiva e do resultado preliminar da prova discursiva	De 09/01/2025 a 08/02/2025
Divulgação do espelho de correção da prova discursiva e memória de cálculo da nota dos candidatos	De 09/02/2025 a 11/02/2025
Interposição de recurso para a prova discursiva	De 12/02/2025 a 19/02/2025
Convocação dos candidatos aprovados que realizarão a perícia médica das pessoas com deficiência (PcD) e heteroidentificação de pessoa preta ou parda (PPP)	De 09/02/2025 a 10/02/2025
Realização da avaliação por equipe multiprofissional de PcD	De 11/02/2025 a 13/02/2025
Publicação do resultado preliminar da perícia médica dos candidatos PcD	14/02/2025
Período de Recurso do Resultado de Avaliação dos PcD	De 14/02/2025 a 17/02/2025
Heteroidentificação dos candidatos aprovados concorrentes às vagas reservadas às pessoas pretas ou pardas	De 18/02/2025 a 21/02/2025
Publicação do resultado preliminar da heteroidentificação de candidatos PPP	22/02/2025
Período de Recurso do Resultado da heteroidentificação de candidatos PPP	De 23/02/2025 a 02/03/2025
Publicação do resultado final da Verificação PPP e avaliação dos PcD (sítio da Entidade)	22/02/2025
Publicação do resultado definitivo do concurso	23/02/2025
Homologação do resultado final do concurso e publicação no D.O.U.	De 23/02/2025 a 26/02/2025
Autorização da Ministra do Planejamento para nomeação dos candidatos aprovados dentro do número de vagas;	De 27/02/2025 a 04/03/2025
Nomeação dos primeiros 50 candidatos aprovados dentro do número das vagas ofertadas no edital.	05/03/2025
Nomeação dos demais 50 candidatos aprovados dentro do número das vagas ofertadas no edital.	02/06/2025

Todas as datas são estimadas e algumas dependerão de negociação junto à banca realizadora do concurso.

4. IMPACTO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

O cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa, de nível superior do Ipea, a qual este concurso busca recompor, tem as atribuições "voltadas às atividades de gestão governamental, nos aspectos relativos ao planejamento, à realização de pesquisas econômicas e sociais e à avaliação de ações governamentais para subsidiar a formulação de políticas públicas" conforme preconiza a [Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008](#).

Além disso, a missão do Ipea, definida após amplo debate feito pelos tomadores de decisão da Casa, é "Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro, por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas."

Estão ainda, no Estatuto do Ipea ([Decreto nº 11.194, de 7 de setembro de 2022](#)) as seguintes competências e finalidades.

Art. 2º O IPEA tem por finalidade:

- I - promover e realizar pesquisas e estudos sociais e econômicos e disseminar o conhecimento resultante;
- II - prestar apoio técnico e institucional aos órgãos e entidades da administração pública federal na avaliação, formulação e acompanhamento de políticas públicas, planos e programas de desenvolvimento; e
- III - oferecer à sociedade elementos para o conhecimento e a solução de problemas e desafios do desenvolvimento brasileiro.

Art. 3º Compete ao IPEA:

- I - promover e realizar pesquisas destinadas ao conhecimento dos processos econômicos, sociais e de gestão pública brasileira;
- II - analisar e diagnosticar os problemas estruturais e conjunturais da economia e da sociedade brasileira;
- III - realizar estudos prospectivos de médio e longo prazo;
- IV - disponibilizar sistemas de informação e disseminar conhecimentos atinentes às suas áreas de competência, inclusive por meio de atividades de capacitação;
- V - fomentar e incentivar a pesquisa socioeconômica aplicada e o estudo e a gestão das políticas públicas e de organizações públicas; e
- VI - realizar atividades de pesquisa e de planejamento econômico e prestar assessoria técnica aos órgãos e entidades da administração pública federal, a fim de contribuir para a avaliação e o monitoramento de políticas públicas e programas governamentais nas áreas de sua competência.

A avaliação e o aprimoramento de políticas públicas estão na atribuição do cargo que se pretende recompor e na missão institucional do órgão. Resta claro que a aplicação de políticas públicas será impactada com a contratação de novos servidores, pois eles trabalharão com a avaliação de tais políticas, as quais, usualmente, resultam em propostas concretas de aprimoramentos.

O impacto direto nota-se ainda no decreto que regulamenta a finalidade e competências do órgão. Tanto na avaliação pelos próprios Técnicos de Planejamento e Pesquisa do quadro, quanto pela avaliação que se viabiliza por parte de agentes da sociedade civil, que se viabilizam por meio dos sistemas de informação disponibilizados, com dados acerca das políticas públicas, bem como das atividades de fomento à pesquisa.

5. IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

O [Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019](#) prevê que sejam apresentados os "os valores dos impactos orçamentários no exercício atual e nos dois exercícios subsequentes". Como o cronograma da solicitação deste concurso, prevê apenas a nomeação em 2025, em meses distintos, consideraremos o impacto orçamentário no triênio 2025-2027.

O impacto orçamentário-financeiro para o ano de 2025-2027 foi calculado com base na tabela da [Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016](#), que dispõe sobre a remuneração do Plano de Carreiras e Cargos do Ipea. O estudo leva em consideração uma única progressão funcional, que é possível dentro do primeiro triênio.

Os quadros abaixo considerarão a nomeação dos aprovados, para o cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa (TPP) - para o exercício em que se pretende contratar os novos servidores e nos dois subsequentes.

Quadro 5.1 - 2025 - Considera o ingresso dos novos servidores no cargo efetivo de Técnico de Planejamento e Pesquisa - Nível Superior - Classe A - Padrão I em março e junho de 2025

Cargo	Qtd.	Padrão	Meses	Remun.	Aux. Alim. ¹	Encargos sociais ²	Assistência à Saúde ³	Funpresp Patronal ⁴	Férias	1/3 de Férias	Grat Nata
Técnico de Planejamento e Pesquisa	50	A-I	10	R\$ 19.197,06	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 993,61	R\$ 15.997,55	R\$ 5.332,52	R\$ 1.754,48
Técnico de Planejamento e Pesquisa	50	A-I	7	R\$ 19.197,06	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 993,61	R\$ 11.198,29	R\$ 3.732,76	R\$ 1.754,48
TOTAL											

1 - Conforme a Portaria MGI n. 977 de 2023

2 - Considerado a média da contribuição do Plano Seguridade Social - PSS (11%)

3 - Considerando valor médio do per capita-saúde complementar para 1 servidor e 2 dependentes

4 - Cálculo realizado considerando o salário da classe/padrão excluindo o teto do INSS (R\$ 7.507,49) e contabilizando alíquotas de contribuição de 8,5% (<https://www.funpresp.com.br/faq/taxas-e-contribuicoes/#:~:text=A%20Funpresp%20cobra%20taxa%20de,com%20o%20tempo%20de%20plano.>)

Em 2026 todos os novos servidores ficarão 06 meses no patamar de remuneração Classe A - Padrão I. Para ambos nomeados em março e em Junho de 2025. Isto porque a primeira progressão, segundo a Lei 11.890/2008, somente ocorrerá em julho/2026, pois para ser contemplado é necessário completar o interstício de um ano de efetivo exercício até 30/06 do ano de ingresso. Preferimos adotar uma estimativa mais conservadora, por isso consideramos que todos os servidores alcançarão a progressão.

Quadro 5.2 - 2026 - Impacto financeiro-orçamentário para o ano de 2026, considerando os 100 servidores nomeados.

Cargo	Qtd.	Padrão	Meses	Remun	Aux. Alim. ¹	Encargos sociais ²	Assistência à Saúde ³	Funpresp Patronal ⁴	Férias	1/3 de Férias	Gratificação Natalina
Técnico de Planejamento e Pesquisa	100	A-I	6	R\$ 19.197,06	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 993,61			R\$ 1.754,48
Técnico de Planejamento e Pesquisa	100	A-II	6	R\$ 21.079,96	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 1.153,66	R\$ 21.079,96	R\$ 7.026,65	R\$ 2.107,99
TOTAL											

1 - Conforme a Portaria MGI n. 977 de 2023

2 - Considerado a média da contribuição do Plano Seguridade Social - PSS (11%)

3 - Considerando valor médio do per capita-saúde complementar para 1 servidor e 2 dependentes

4 - Cálculo realizado considerando o salário da classe/padrão excluindo o teto do INSS (R\$ 7.507,49) e contabilizando alíquotas de contribuição de 8,5%

Em 2027 os servidores poderão ter sua segunda progressão funcional, a partir do mês de julho. Preferimos adotar uma estimativa mais conservadora, por isso consideramos que todos os servidores alcançarão a progressão.

Quadro 5.3 - 2027 - Impacto financeiro-orçamentário para o ano de 2027, considerando os 100 servidores nomeados.

Cargo	Meses	Qtd	Padrão	Remun	Aux. Alim. ¹	Encargos sociais ²	Assistência à Saúde ³	Funpresp Patronal ⁴	Férias	1/3 de Férias
Técnico de Planejamento e Pesquisa	100	A - II	6	R\$ 21.079,96	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 1.153,66		R\$ 0,00
Técnico de Planejamento e Pesquisa	100	A - III	6	R\$ 21.501,56	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 1.189,50	R\$ 21.501,56	R\$ 7.167,18
TOTAL										

1 - Conforme a Portaria MGI n. 977 de 2023

2 - Considerado a média da contribuição do Plano Seguridade Social - PSS (11%)

3 - Considerando valor médio do per capita-saúde complementar para 1 servidor e 2 dependentes

4 - Cálculo realizado considerando o salário da classe/padrão excluindo o teto do INSS (R\$ 7.507,49) e contabilizando alíquotas de contribuição de 8,5%

Abaixo, no quadro 5.4 veremos o impacto consolidado entre 2025 e 2027.

Quadro 5.4 - Consolidado dos períodos de 2025 a 2027, conforme quadros anteriores.

Ano	Cargo	Classe	Qtd	Remun	Aux. Alim. ¹	Encargos sociais ²	Assistência à Saúde ³	Funpresp Patronal ⁴	Férias
Março a Dezembro/2025	TPP	A - I	50	R\$ 19.197,06	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 993,61	R\$ 1
Junho a Dezembro/2025	TPP	A - I	50	R\$ 19.197,06	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 993,61	R\$ 1
Janeiro a Junho/2026	TPP	A - I	100	R\$ 19.197,06	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 993,61	
Julho a Dezembro/2026	TPP	A - II	100	R\$ 21.079,96	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 1.153,66	R\$ 2
Janeiro a Junho/2027	TPP	A - II	100	R\$ 21.079,96	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 1.153,66	
Julho a Dezembro/2027	TPP	A - III	100	R\$ 21.501,56	R\$ 658,00	R\$ 1.754,48	R\$ 327,45	R\$ 1.189,50	R\$ 2
Total									

1 - Conforme a Portaria MGI n. 977 de 2023

2 - Considerado a média da contribuição do Plano Seguridade Social - PSS (11%)

3 - Considerando valor médio do per capita-saúde complementar para 1 servidor e 2 dependentes

4 - Cálculo realizado considerando o salário da classe/padrão excluindo o teto do INSS (R\$ 7.507,49) e contabilizando alíquotas de contribuição de 8,5% (<https://www.funpresp.com.br/faq/taxas-e-contribuicoes/#:~:text=A%20Funpresp%20cobra%20taxa%20de,com%20o%20tempo%20de%20plano.>)

Além do impacto para o ano de 2025 e nos dois exercícios subsequentes, nos termos do art. 7º do [Decreto nº 9.739, de 2019](#), devemos também atender à Instrução Normativa nº 46 de 19 junho de 2020. Tal IN prevê a "VI - a necessidade de estudo de impacto de longo prazo da despesa de pessoal, de modo a fortalecer a capacidade institucional e a preservar o equilíbrio fiscal do Estado."

Portanto, foi realizado um estudo de impacto orçamentário de longo prazo. Para esse estudo, foram utilizadas como premissas os estudos da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) do Ministério da Economia (conforme noticiado em Concursos públicos terão que prever estudo de impacto orçamentário de longo prazo — Ministério da Economia (www.gov.br)), os quais informam que, em média, os servidores permanecem em atividade por um período de 34,2 anos e que as aposentadorias duram, em média, 24,6 anos. Além disso, parcela do pagamento segue sendo feito a pensionista(s) por cerca de 11 anos. Por conseguinte, em média, são 69,8 de remuneração da União com o servidor.

Haja vista que os novos servidores ingressarão sob o regime da previdência complementar do servidor público federal (FUNPRESP-EXE), e como a contribuição patronal a esse fundo de previdência complementar já foi considerada nas planilhas de cálculo orçamentário, o estudo de impacto de longo prazo, em relação ao orçamento realizado pelo Ipea para o quantitativo solicitado, considerou apenas o tempo médio de permanência do servidor na atividade, arredondado para 35 anos.

Considerando que todos os 100 servidores Técnicos de Planejamento e Pesquisa sejam nomeados e não haja nenhuma vacância por 35 anos, o impacto financeiro, em valores monetários não corrigidos pela inflação, é de R\$ 1.358.822.646,06 (um bilhão, trezentos e cinquenta e oito milhões, oitocentos e vinte e dois mil seiscentos e quarenta e seis reais e seis centavos).

A planilha contendo memória de cálculo do impacto orçamentário-financeiro, tanto de curto prazo, quanto o de longo prazo, estão na planilha de cálculo que consta no documento SEI n. 0536157.

O Ipea ainda não possui a disponibilidade orçamentária e financeira para cobrir essas despesas adicionais, em seu orçamento de despesas obrigatórias, o que deverá ser providenciado após a autorização do pedido de concurso público. O estudo do impacto orçamentário e financeiro foi calculado em conformidade ao cronograma, do item 3, caso haja alterações, o impacto financeiro orçamentário também sofrerá ajustes.

6. ANÁLISE

Neste tópico apresentaremos informações detalhadas referentes à demanda.

a. Macroprocessos, produtos e serviços prestados pela entidade

DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E MACROPROCESSOS

As demandas do cidadão e da sociedade impõem a necessidade de atuação das organizações objetivando obter maior efetividade das políticas públicas. Este tema é consenso entre governo e sociedade, sendo necessário que sejam aprimorados, continuamente, seus processos de gestão, e o uso coordenado de recursos visando obter os melhores resultados.

Neste contexto, o Ipea lançou o seu Planejamento Estratégico de 2014-2023, onde tem como Missão: Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas; os valores institucionais são: Valorização da diversidade de visões, isenção e imparcialidade, excelência técnica, criatividade e valorização das pessoas, para delimitar os objetivos a serem atingidos.

Foram feitas revisões do Plano, conforme normativos estabelecidos pelo Ministério ao qual o Ipea estava vinculado em 2022 (Ministério da Economia) e pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

A primeira revisão (março/2020) consistiu na inclusão tanto da Cadeia de Valor ao longo dos processos, finalísticos e de gestão, quanto das Metas e Indicadores Estratégicos. Enquanto a segunda (março/2021), terceira (junho/2021) e quarta (março/2022) revisões limitaram-se à apuração dos resultados das Metas Institucionais do período anterior e na previsão de Indicadores e Metas Institucionais para o período vigente.

Os objetivos finalísticos estabelecidos são: a avaliação e proposição de políticas públicas e programas essenciais ao desenvolvimento do país; formulação de estudos prospectivos para orientar a estratégia de desenvolvimento de médio e longo prazo; assessorar o Estado na melhoria da qualidade de suas decisões; contribuir para qualificação do debate público quanto aos rumos do desenvolvimento do país e da ação do Estado.

Quanto aos objetivos de Gestão: assegurar produtividade com qualidade e quantidade adequado de servidores; garantir confiabilidade, agilidade e efetividade aos processos e sistemas de gestão; fortalecer e articular a comunicação externa e interna; garantir foco e sinergia ao Plano de Trabalho na busca do fortalecimento e a integração institucional com o Governo Federal; a conversão do Ipea em um indutor da Gestão Pública do Conhecimento sobre o Desenvolvimento; a ampliação da participação no debate internacional sobre desenvolvimento; e o fortalecimento institucional.

Como forma de medir o alcance das metas Institucionais da área finalística, são usados indicadores quantitativos, tais como: número de estudos e pesquisas realizados; número de processos de acompanhamento e avaliação de políticas públicas; e número de publicações em revistas e boletins.

A Área Corporativa do Ipea tem como objetivo o fortalecimento institucional, com atribuições que perpassam por quatro macroprocessos de trabalho: logística e apoio a pesquisa; tecnologia da informação e comunicação; planejamento, orçamento, finanças e contabilidade; e gestão de pessoas.

DOS SERVIÇOS PRESTADOS PELA ENTIDADE

O Ipea não presta serviços diretos ao cidadão, como muitos órgãos públicos fazem. No entanto, há diversos produtos e serviços associados a suas atividades, que

atendem diretamente ao governo e, de maneira mais indireta à sociedade. Também são prestados serviços, por meio de convênios ou acordos, a organismos internacionais, entidades governamentais e não governamentais de outros países e entidades globais de estudos e pesquisa.

1. Pesquisa e análise de conjuntura e questões estruturais: o Ipea realiza estudos e pesquisas sobre a economia brasileira, o desenvolvimento produtivo, os problemas sociais, regionais, urbanos, ambientais, a infraestrutura, as relações do Brasil com o resto do mundo, a gestão do Estado e das políticas públicas, fornecendo subsídios para a formulação e avaliação de políticas públicas.
2. Elaboração de cenários e projeções: com base em modelos econômicos, sociais, setoriais, regionais, urbanos, ambientais, em estudos sobre a gestão e governança pública, considerando os dados e informações disponíveis, o Ipea elabora cenários e projeções para diversos setores da economia e da sociedade.
3. Estudos de avaliação de políticas públicas: avaliar a efetividade e eficiência de políticas públicas nas suas diversas áreas de atuação. Além de realizar avaliações diretamente ou em acordo com os órgãos setoriais, o Ipea tem apoiando o Conselho de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas (CMAP). Participou na execução ou coordenação de mais de 60% das avaliações realizadas no âmbito do CMAP entre 2020-2023. Além disso, passará a integrar os Comitês Técnicos de Avaliação do Gasto Direto (CMAG) e de Avaliação dos Subsídios (CMAS) a partir do Ciclo 2023.
4. Produção de indicadores econômicos e sociais: o Ipea produz, diretamente ou em cooperação com outras instituições, alguns indicadores econômicos, sociais, regionais, urbanos, ambientais, globais, sobre determinados setores econômicos e relacionados a governança e gestão do Estado, analisando e publicando diversos outros índices, que além de apoiarem a elaboração e monitoramento de planos, programas e ações de governo, também são disponibilizados para sua consulta e manipulação pelo sistema Ipeadata, Atlas da Violência, Atlas do Estado Brasileiro, Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, Atlas do Desenvolvimento Humano, Cobradi, Índice de Vulnerabilidade Social e Acesso a Oportunidades. Além disso, contribui para a elaboração de relatórios do país relacionados à compromissos internacionais, como, por exemplo, aqueles relacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
5. Apoio à elaboração do Plano Plurianual 2024-2027: desde a recriação do Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea tem contribuindo com a Secretaria de Planejamento na construção da dimensão estratégica do Plano Plurianual 2024-2027, na revisão do manual de elaboração de programas e nas oficinas de elaboração de programas.
6. Apoio à retomada da Participação social: o Ipea compõe diversos Conselhos, Comitês, Grupos de Trabalho governamentais. Na retomada do processo de participação social, já tem representantes no Comitê Interministerial para Inclusão Socioeconômica de Catadoras e Catadores de Materiais Reutilizáveis e Recicláveis (CIISC), Grupo de Trabalho para elaboração da proposta de Política de Valorização do Salário Mínimo, Grupo de Trabalho do MROSC, Grupo de Trabalho Interministerial com a finalidade de elaborar a proposta da Política Nacional de Cuidados e a proposta do Plano Nacional de Cuidados e Conselho Deliberativo da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI). Além desses, há contatos preliminares para apoiar o Conselho da Federação, Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, além das agendas de Desenvolvimento Sustentável, de juventude, crianças e adolescentes, direitos humanos e idosos.
7. Apoio e cooperação com órgãos setoriais: além de compor a estrutura do Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea celebra acordos de cooperação e termos de execução descentralizada com diversos ministérios. Temos 66 instrumentos vigentes, entre Acordos de Cooperação Técnica, Convênios, Memorandos de Entendimento, Protocolos de Intenções e Termos de cooperação. Entre os principais acordos vigentes acordos com o Ministério da Saúde, Ministério da Justiça e Segurança Pública, Banco Central, Receita Federal, Polícia Federal, Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho do Ministério da Gestão, TCU, BNDES, PNUD e Cepal. Além de pedidos de ampliação dos temas envolvendo esses ministérios, serão realizadas reuniões para estabelecer as prioridades para cooperação com Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, Ministério da Fazenda, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio, Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento Agrário e da Agricultura Familiar.
8. Capacitação e treinamento: o Ipea oferece cursos e treinamentos, inclusive um curso de pós-graduação stricto sensu em nível de Mestrado Profissional, em temas relacionados à economia, política e administração pública, visando capacitar servidores públicos e outros profissionais que atuam em áreas correlatas.
9. Serviços da Ouvidoria: receber, apurar e dar encaminhamento a manifestações encaminhadas por cidadãos, servidores e demais colaboradores do Ipea, assegurando o direito de resposta às demandas interpostas e informando os demandantes sobre as providências adotadas.
10. Força de trabalho temporária para apoio a administração direta: os servidores do Ipea por seu conhecimento das políticas públicas e atuação junto aos órgãos setoriais são muito demandados para compor a força de trabalho, em cargos de direção, dos órgãos da administração direta. Nos primeiros meses de 2023, o Ipea já alcançou o limite de 20% estipulado de servidores cedidos ou requisitados.

Foram listados apenas alguns dos serviços oferecidos pelo Ipea, em uma lista não exaustiva.

DOS PRODUTOS

O Ipea possui uma ampla gama de tipos de publicações, com diversos estudos e pesquisas publicadas nos mais diversos formatos, sempre abertos à sociedade e a população em geral.

Há 46 tipos de publicações listadas no Repositório do Conhecimento do Ipea < <https://repositorio.ipea.gov.br/> >. Todas estão disponíveis no endereço referenciado, para leitura ou download por parte do público. Dentre os tipos de publicações, poderemos destacar as seguintes.

1. Boletim de Análise Político-Institucional
2. Boletim de Economia e Política Internacional
3. Boletim Regional, Urbano e Ambiental
4. Livros. (atualmente há 779 livros)
5. Mercado de Trabalho: conjuntura e análise
6. Nota Técnica
7. Pesquisa e Planejamento Econômico (PPE)
8. Planejamento e Políticas Públicas (PPP)
9. Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise
10. Revista Tempo do Mundo
11. Texto Para Discussão. Atualmente na publicação de número 2864.
12. Relatórios publicados ou entregues diretamente a parceiros

Além desse tipo de publicações, o Ipea possui portais de dados muito acessados. A produção e disseminação de conhecimentos está na Missão do Ipea, portanto tais produtos ajudam-no a alcançar sua missão institucional. Entre os diversos portais de dados, destacamos apenas alguns.

1. Ipeadata < <https://www.ipeadata.gov.br> >
2. Mapas das Organizações da Sociedade Civil < <https://mapaosc.ipea.gov.br/mapa> >
3. Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil < <http://www.atlasbrasil.org.br/> >
4. Atlas do Estado Brasileiro < <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/> >

5. Atlas da Vulnerabilidade Social < <http://ivs.ipea.gov.br/> >
6. Atlas da Violência < <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/> >
7. Governança Metropolitana no Brasil < <http://brasilmetroropolitano.ipea.gov.br/> >

Todos estes portais de dados são permanentes, e portanto precisam de atualização periódica, as vezes diária, por parte de servidores do Ipea. A falta de servidores torna cada vez mais desafiador conseguir manter tais portais de dados. Além disso, a falta de servidores pode inviabilizar o surgimento de novos portais, por falta de equipe para coordenar sua atualização ou configurar a automação destas atualizações.

b. Resultados pretendidos com a realização do concurso

Listaremos alguns resultados pretendidos com a realização do concurso

1. Reforço nas equipes que mantêm os processos de trabalho. Considerando a redução da força de trabalho do Ipea, a instituição já enfrenta dificuldades para atender as demandas prioritárias feitas pelo Centro de Governo e de apoio aos órgãos setoriais. No caso das atividades de avaliação de políticas públicas e apoio ao planejamento de médio e longo prazos, essas são consideradas estratégicas para o Estado e demandam servidores com competências e habilidades para realizá-las, bem como para estabelecer um processo interno ao governo. Além disso, parte das atividades de gestão e desenvolvimento institucional já se encontram em elevado risco de paralisação, visto que a maior parte dos servidores dessas áreas encontra-se em abono de permanência. Ainda que parcela dos serviços de gestão e administração possam ser feitas por terceirizados, há muitas atividades de gestão, planejamento e coordenação que devem ser feitas por servidores e não podem ser delegadas. No campo da gestão de dados e tecnologias da informação, o Ipea trabalha com informações sensíveis e sigilosas, muitas delas fornecidas pelos gestores das políticas públicas, com o intuito de apoiá-los na organização do seus indicadores e sistemas de monitoramento, bem como para realização de avaliações. Para a realização dessas atividades, é necessário ter um corpo técnico qualificado na instituição. No caso dos portais, o Ipea busca automatizar rotinas periódicas de atualizações, mas tais automações carecem de uma idealização de alto nível, feita por técnicos especialistas. Com novos servidores, será possível desenvolver rotinas, automatizar os processos e manter o trabalho e com isso, liberar espaço para criar novos produtos e serviços que atendam melhor ao governo e à sociedade.
2. Melhorar a assessoria ao governo. Os problemas públicos são complexos e exigem respostas multidisciplinares e diálogos intersetoriais. Atualmente, o Ipea tem demandas para atender a maioria dos 37 ministérios do atual governo. Para prestar melhor assessoria a autoridades e órgãos de governo, o Ipea precisa recompor sua força de trabalho para responder com qualidade e efetividade as demandas que são feitas para a instituição. Além da memória institucional do seu corpo permanente de servidores, visto que nenhum problema público tem resposta apenas a partir de um setor ou uma perspectiva, como seu quadro aborda diversos temas e diversas dimensões dos problemas econômicos e sociais, o Ipea conta com capacidade para apoiar demandas que envolvem mais de um órgão, podendo assim, contribuir para a efetividade e eficiência das políticas públicas.
3. Aumentar a pluralidade etária e renovação dos quadros. O Ipea possui uma média de idade de servidores em 54,04 anos e a mediana é 55 anos. Apenas 5% estão na faixa entre 30 e 39 anos e nenhum na faixa de 18 a 29 anos. Uma organização sem jovens pode ter alguns malefícios e esta prática pode gerar processos viciosos, uma vez que os mesmos executores os fazem, de maneira cotidiana há anos. Embora a política da casa seja de inovação e não repetição, o risco é grande quando não há novas visões sobre um relativo processo.
4. Evoluir na avaliação de políticas públicas. Há projetos de reformas governamentais em curso. Tais reformas carecem de estudos e análises de servidores públicos altamente qualificados que avaliem a variação de fatores que mais atendem a quem mais precisa. Além disso as políticas, para se tornarem efetivas, precisam de governança. O Ipea tem papel importante na avaliação de políticas públicas, sempre propondo aperfeiçoamento nos parâmetros das políticas, bem como aprimoramento em sua execução. Desta forma as políticas podem ser planejadas com maior embasamento e o debate pelos tomadores de decisão fica mais fácil, pois haverá dados e análises suficientes.

c. Perfil dos candidatos que se pretende recrutar

O Ipea apresenta as seguintes competências: i) pesquisar os processos econômicos, sociais e de gestão; ii) diagnosticar os problemas da economia e da sociedade brasileira; iii) formular, subsidiar e avaliar as políticas públicas destinadas a mitigar/resolver esses problemas; iv) estabelecer sistemas de informações com o objetivo de publicizar dados da realidade sócio econômica brasileira; v) disseminar os conhecimentos atinentes à sua atuação; vi) fomentar e incentivar a pesquisa socioeconômica aplicada e o estudo da gestão das políticas públicas. Apesar de tratar-se de um único cargo, Técnico de Planejamento e Pesquisa, para cumprir com os objetivos estratégicos e desenvolver essas competências, propõe-se dividir o perfil dos Técnicos de Planejamento e Pesquisa em 3 segmentos.

O primeiro relaciona-se com a geração de conhecimentos sobre a realidade socioeconômica, a realização de estudos prospectivos que permitam planejar a atividade governamental e o monitoramento e avaliação das políticas públicas e da gestão do estado. Pode-se denominar o perfil para executar as atividades de planejamento, pesquisa e avaliação das políticas pública e da gestão governamental. Os candidatos deverão contar com expertises que se enquadrem no leque das áreas do conhecimento sócioeconômico aplicado cobertas pelo Ipea: economia e relações internacionais; estado, instituições e democracia; estruturas tecnológicas, produtiva e regional; infraestruturas e logística de base; macroeconomia e tópicos de desenvolvimento econômico; proteção social, direitos e oportunidades; sustentabilidade ambiental.

O segundo perfil relaciona-se com o gerenciamento e logística da produção e disseminação das pesquisas desenvolvidas, com foco no planejamento, supervisão, coordenação e acompanhamento da execução de atividades técnicas e especializadas necessárias ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ipea. Atua, também na implementação de políticas e realização de estudos e pesquisas na sua área de atuação, promovendo o fortalecimento da gestão interna e incrementando a capacidade de desenvolver atividades pertinentes às áreas de programação e execução orçamentária e financeira, de contabilidade, de licitação e contratos, formulação de políticas, diretrizes e ações relativas à gestão estratégica dos processos organizacionais de gestão de recursos materiais, de patrimônio e documentação e de gestão de pessoas. Os candidatos deverão ter conhecimento para contribuir em todos os macroprocessos do Ipea, com ênfase em tópicos de gestão e administração pública e suas interações com a geração de conhecimento, em suas áreas de orçamento e contabilidade pública, contratações e gestão estratégica de recursos humanos, além do planejamento governamental.

O terceiro perfil, relaciona-se com a análise, gestão de conhecimento e de dados e suas diversas formas de disseminação, além de organizar os sistemas de dados com vistas a subsidiar fomentar e incentivar a pesquisa socioeconômica. O Ipea tem demandas muito específicas de análise de grandes volumes de dados, muitos deles sigilosos, e métodos estatísticos e de aprendizado de fronteira que requerem conhecimentos específicos dos servidores da área. Além disso, precisa organizar, supervisionar e coordenar atividades relativas à comunicação e disseminação do conhecimento gerado e das pesquisas desenvolvidas. Para esse perfil, será necessário possuir sólidos conhecimentos em infraestrutura computacional; sistemas operacionais; coleta, análise e visualização de dados; estatística e econometria ou conhecimentos em técnicas de comunicação estratégica e integrada e de processo editorial para divulgar de forma eficiente aos diversos públicos que o Ipea atende.

d. Informações detalhadas sobre o quantitativo da demanda de servidores

Como já demonstrado ao longo da nota, o Ipea vem sofrendo uma redução progressiva do número de servidores ativos e é urgente reverter esse processo e iniciar a recomposição do seu quadro de pessoal próprio, a fim de diminuir não só o déficit atual de servidores como mitigar o impacto das futuras aposentadorias.

Dentre os 198 servidores técnicos de Planejamento e Pesquisa (TPP), 19 servidores já encontram-se em abono de permanência. Além destes, 49 vão adquirir o direito a aposentadoria de 2023 a 2027. Portanto, dentro dos próximos 05 anos, 34% dos atuais TPP poderão se aposentar.

Além destes, há 34 TPP cedidos, 16 em licenças sem vencimentos e 4 afastados, o que somam 54 TPP (27%) fora do exercício no órgão. Tais ausências dificilmente podem ser revertidas por vontade do órgão, pois os quadros do Ipea, historicamente, ocupam funções relevantes em diversos órgãos da Administração Pública Federal.

Para atingir os resultados pretendidos, conforme elencados no item 6.b desta nota, levando em consideração a distribuição atual do quadro de servidores em sua estrutura organizacional em suas carências imediatas e projetando o atingimento de objetivos de médio prazo, estimou-se que, num primeiro momento, o Ipea precisa preencher 100 vagas de Técnico de Planejamento e Pesquisa nos 3 perfis indicados, conforme a distribuição abaixo.

Cargo: Técnico de Planejamento e Pesquisa					
Perfil		Vagas			
		Amplas	Negros	PCD	Total
I	Planejamento, Pesquisa e avaliação das Políticas Públicas e da Gestão Governamental	45	12	3	60
II	Planejamento, Gestão e Logística	9	2	1	12
III	Planejamento e Gestão do Conhecimento e de Dados	20	6	2	28

Tabela 6.1 - distribuição de perfis

A distribuição entre as unidades federativas e o detalhamento das competências e conhecimentos serão tratados no edital do concurso.

e. Impactos da nova força de trabalho no desempenho das atividades regimentais

O impacto da recomposição dessa força de trabalho para o desempenho finalístico do órgão será direto e notório, uma vez que, será um reforço a fim de realizar pesquisas de excelências para apoiar as políticas públicas e programas essenciais ao desenvolvimento; garantir a representação do Ipea em colegiados consultivos e deliberativos de políticas públicas para influenciar a construção da agenda institucional; ampliar o assessoramento e a cooperação com os órgãos governamentais mais relevantes para influenciar a avaliação e formulação de políticas públicas e programas; ampliar o acesso e uso de bases de dados necessárias à avaliação e à proposição de políticas públicas.

Carreando neste ponto estratégias para formulação de estudos prospectivos para orientar o desenvolvimento de médio e longo prazo, levando o Instituto a ofertar aos órgãos decisórios estudos prospectivos para antecipar impactos e identificar temas estratégicos para o desenvolvimento brasileiro.

Propondo dessa forma desenvolver pesquisas e metodologias relacionadas à prospecção, bem como assessorar instituições públicas na elaboração desses estudos prospectivos.

f. Da impossibilidade da execução indireta

É importante ressaltar que o Ipea tem em andamento, dois contratos na modalidade execução indireta de uma parcela de atividades passíveis de terceirização, consideradas não especializadas e situadas fora do escopo das atribuições privativas dos seus servidores, em conformidade com o estabelecido em seu Plano de Carreiras e Cargos, cuja reestruturação remuneratória consta na Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, alterada pela Lei nº 12.775, de 28 de dezembro de 2012, Lei nº 12.778 de 28 de dezembro de 2012 e Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016.

Embora a terceirização esteja sendo objeto no Ipea, é muito importante ressaltar que essas atividades não especializadas, passíveis de execução indireta, representam uma pequena parcela da totalidade das atividades desenvolvidas, e estão intimamente relacionadas aos cargos de nível intermediário.

Assim, os novos perfis necessários de servidores e a consequente natureza dos serviços demandados ao Ipea e que justificam a realização do concurso público pleiteado pelo Instituto não podem ser obtidos por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018, e a Portaria nº 443 de, de 27 de dezembro de 2018.

g. Demonstração de que a solicitação pela composição da força de trabalho, de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, foi inviável ou inócua.

Seguindo orientações disposta no Ofício nº 19972/2019/DICOP-SGP/MP, de 08/04/2019 (SEI nº 0533987), resposta da última solicitação de concurso enviado ao Ministério da Economia – ME, foi encaminhado o Ofício nº 120/2018/PRESI/IPEA em 08 de agosto de 2018 (SEI nº 0533988), solicitando, com base na Portaria nº 193 de 03/07/2018, um total de 120 servidores a serem distribuídos nas várias áreas do IPEA: Ouvidoria, ASCOM, Tecnologia da Informação, Gestão de Pessoas, Serviços Cooperativos, Orçamento e Áreas de Pesquisa (Processo Ipea nº 03001.002634/2018-12)

O Ministério da Economia e o IPEA divulgaram no site em fevereiro/2019 os perfis no Portal do Servidor, para que os interessados enviassem currículos pelo Banco de Talentos do SIGEPÉ ao e-mail da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, recebemos alguns currículos e foram selecionados 35 servidores para serem movimentados, entretanto apenas 07 servidores foram efetivados.

Desde então foram realizadas 12 tentativas de movimentação para composição de força de trabalho com sucesso. No entanto, destas 12, apenas 08 servidores permanecem no Ipea atualmente.

Nome	Matrícula	Cargo	Lotação	Movimentação	Portaria de Movimentação	Data Movimentação Ipea	Retorno ao Órgão de Origem	Origem
ADRIANA BRESSANIN DE SIQUEIRA REIS	152581	Analista de Gestão-Pedagogo	DIDES	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA SGP Nº 53, DE 20/08/2019	20/09/2019	03/12/2019	Companhia Brasileira de Trens Urbanos - CBTU
SERGIO LUIZ DOSCHER DA FONSECA	1202870	Analista de Planejamento e Orçamento (APO)	DISOC	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA SOF Nº 29, DE 6 /09/2019	16/09/2019		Ministério da Economia
RENATA DE MORAES VALLADARES	1528941	Técnico em Comunicação Social	ASCOM	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA Nº 3.223, DE 11 /04/2019	15/04/2019	05/11/2019	Ministério do Desenvolvimento Regional
LUIS GUSTAVO VIEIRA MARTINS	1310601	Analista de Planejamento e Orçamento (APO)	DIRUR	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA Nº 3.902, DE 27 DE SETEMBRO DE 2019	30/09/2019		Ministério da Economia
SERGIO FONSECA FERREIRA	1202870	Analista de Planejamento e Orçamento (APO)	DIMAC	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA Nº 3.853, DE 27 DE SETEMBRO DE 2019	01/10/2019		Ministério da Economia
PRISCILA KOELLER RODRIGUES VIEIRA	1310558	Analista de Planejamento e Orçamento (APO)	DISET	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA Nº 4.749, DE 3 DE OUTUBRO DE 2019	05/10/2019		Ministério da Economia
MELINA POMPEU DE LIMA	1667558	Administrador	GERIO	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA Nº 7.081, DE 21 DE OUTUBRO DE 2019	24/10/2019	30/11/2020	Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ

MOACIR SANTANA DE ALMEIDA	1941733	Profissional Técnico Superior Nível I	SEGEP/GERIO	Portaria nº 193/2018-MPDG	PORTARIA Nº 10.917, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2019	04/12/2019	16/10/2022	Fundação Nacional de Artes (FUNARTE)
RAFAEL TAVARES SCHLEICHER	1768745	Analista de Gestão em Saúde	DINTE	Portaria nº 282/2020 - ME	PORTARIA DE PESSOAL SGP/SEDGG/ME Nº 945, DE 26/01/2021	29/01/2021		Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz)
SAMARINA SILVA CARREIRA	1920410	Agente Administrativo	SEGEP/GERIO	Portaria nº 282/2020 - ME	PORTARIA DE PESSOAL SGP/SEDGG/ME Nº 3.330, DE 7/04/2021	10/05/2021		Ministério do Turismo
TULIO CHIARINI DE FARIA	1734398	Analista em Ciência e Tecnologia	DISET	Portaria nº 282/2020 - ME	PORTARIA DE PESSOAL SGP/SEDGG/ME Nº 3.622, DE 14/04/2021	26/04/2021		Instituto Nacional de Tecnologia - INT/Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações - MCTI
GUSTAVO JARDIM PORTELLA	1644591	Analista em Ciência e Tecnologia	CGDTI	Portaria nº 282/2020 - ME	PORTARIA DE PESSOAL SGP/SEDGG/ME Nº 9.541, DE 19/08/2021	31/08/2021		Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES

Os processos de composição de força de trabalho, ao longo de 04 anos, trouxeram apenas 12 servidores, dos quais apenas 08 permanecem no órgão. Deste modo, fica demonstrada que a solicitação para composição de força de trabalho, de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, embora tenha sido perseguida pelo Ipea, foi inócua para recompor a força de trabalho do órgão. Isto deixa clara a necessidade de realização de concurso público para que se possa repor, ainda que parcialmente, o quadro de servidores do órgão.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS - HISTÓRICO

O último concurso do IPEA ocorreu em 2008 e selecionou servidores para os cargos de Técnico de Planejamento e Pesquisa, Analista de Sistemas e Técnico de Desenvolvimento e Administração. Entretanto para os cargos de nível médio que trabalham nas funções administrativas do IPEA nunca houve concurso, os que atualmente laboram nesta área são, em sua maioria, advindos de redistribuição ocorrida em 1994. Portanto, nos últimos anos o IPEA vem sofrendo com o esvaziamento da sua força de trabalho.

O IPEA e Associação dos Servidores do Ipea, cientes desse quadro, solicitaram ao Ministério do Planejamento concurso público com vistas a recompor os quadros de servidores do IPEA.

Portanto, o IPEA tem insistentemente solicitado concurso público e reiteradamente tem sido negada sua demanda.

Abaixo pode se conferir o quadro que informa as várias demandas encaminhadas pelo IPEA, porém todas foram negadas.

QUADRO DE SOLICITAÇÕES DE CONCURSOS DO IPEA

Ano	Solicitação Processo n°	Negativa MPDG Ofício n°	Observação	Registro Protocolo	Quant. Cargos Solicitados
2011	03012.000237/2011-19	N°03/2013/DEPEF/SEGE/MP, 18/03/2013.	O pleito deve observar as formalidades previstas no Decreto N°6.944, de 2009, e na Instrução Normativa n°03/2010, desta SEGEP, com atenção especial ao Anexo II.	Documento SEI n° 0193152	Técnico de Planejamento e Pesquisa - TP: 86
2012	03100.00784/2012-88				Técnico de Desenvolvimento e Administração - TD: 14
2013	03012.000237/2011-19				Analista de Sistemas - AN: 12
					Total: 137
2014	03012.000074/2014-17	N°87/2014/SEGEP/MP, de 23/10/2014.	Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2015, recentemente encaminhado ao Congresso Nacional, não contemplou recursos orçamentários para a sua implementação.	Documento SEI n° 0193157	Técnico de Planejamento e Pesquisa - TP: 30
					Técnico de Desenvolvimento e Administração - TD: 58
					Analista de Sistemas - AN: 15
					Auxiliar Técnico - AT: 25
					Total: 128
2015	03012.000087/2015-69	N°18371/2015/MP, de 27/11/2015	Não foi contemplado na proposta de Lei Orçamentária Anual de 2016.	Documento SEI n° 0193163	Técnico de Planejamento e Pesquisa - TP: 30
					Técnico de Desenvolvimento e Administração - TD: 58
					Analista de Sistemas - AN: 25
					Médico: 02
					Auxiliar Técnico - AT: 25
					Total: 140
2016	03012.000206/2016-64	N°37234/2016/MP, de 24/06/2016	Em decorrência de diretrizes governamentais que remetem à suspensão de autorizações de concursos públicos para 2016 e 2017	Documento SEI n° 0193164	Técnico de Planejamento e Pesquisa - TP: 90
					Técnico de Desenvolvimento e Administração - TD: 50
					Total: 140
2018	03001.002093/2018-22	Processo recebeu nova numeração no MPDG – Processo n°03154.005481/2018-11. N° 19972/2019/DICOP-SGP/MP de 08/04/2019 (Processo SEI n° 03001.001545/2019-30)	Processo foi encaminhado a Divisão de Concursos Públicos-DEPRO/SGP, porém por meio do Ofício n° 19972/2019/DICOP-SGP/MP foi solicitado a inclusão de perfis para inclusão no módulo Seleção de Pessoas do Sistema de Gestão de Pessoas	Documento SEI n°s 0193165 e 0207089	Técnico de Planejamento e Pesquisa - TP: 80
					Auxiliar Técnico - AT: 70
					Total: 150
2021	03001.002093/2018-22	-	Elaborada Nota Técnica CGPES n° 001/2021 com a solicitação, incluído no módulo de solicitação de concurso do SIGEPE e atualmente encontra-se em andamento em análise no órgão setorial	Documento SEI n° 0391508	Técnico de Planejamento e Pesquisa - TP: 131
					Técnico de Desenvolvimento e Administração - TD: 34
					Total: 165

Além dos envios listados no quadro acima, existe uma proposta emergencial em andamento, para autorização de 108 vagas para o cargo de Técnico de Planejamento e Pesquisa, ainda em 2023.

CONCLUSÃO

Para fortalecer o efetivo de pessoal do Ipea, visando o cumprimento da missão institucional de produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro, foi dimensionado o número de novos servidores que serão necessários para suprir a carência de pessoal e as competências requeridas.

Para tanto, o Ipea desenvolveu o Projeto de Mapeamento de Competências em 2011-2012, em atendimento ao Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que “Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n° 8.112, de 11 de fevereiro de 1990”. Esse estudo se alinhou ao planejamento estratégico da Instituição e suas atualizações e tem como escopo identificar as lacunas de competências dos servidores, que poderão ser preenchidas com a realização do concurso proposto, além de servir de insumo para a definição dos perfis profissionais desejados. No entanto, após a realização deste mapeamento, não houve autorização de concurso, mesmo após diversas solicitações, como resta provado na seção INFORMAÇÕES ADICIONAIS.

Ressalta-se, por oportuno, que o trabalho técnico desenvolvido pelo IPEA requer a intensa utilização de técnicas e métodos quantitativos cada vez mais sofisticados e complexos o que exige que a instituição possa contar com um grupo qualificado de profissionais da área de estatística que darão o necessário suporte ao contínuo processo de construção de modelos econométricos e de estruturação de sistemas de base de dados que sirvam de suporte ao processo de pesquisa e planejamento econômico.

Adicionalmente, podemos dizer que uma parcela significativa da produção do Ipea depende diretamente da aplicação de tecnologia, especialmente sistemas e softwares, tanto na produção do conhecimento, através da análise dos dados, quanto na divulgação desse conhecimento à sociedade, através de plataformas de Internet de apresentação e extração de dados.

Os Técnicos de Planejamento e Pesquisa do Ipea utilizam na análise de dados dos seus estudos e pesquisas aplicativos estatísticos como PYTHON, STATA, R, SAS, MATLAB, E-VIEWS e ATLAS-TI, entre outros, assim como sistemas gerenciadores de bancos de dados, linguagens de programação de alto nível, entre outras ferramentas tecnológicas. Todos esses softwares utilizam infraestrutura própria de comunicação, computação e armazenamento de dados.

Podemos destacar entre os sistemas do Ipea que atendem à toda a sociedade e à administração pública, o Ipea Data, o Atlas do Desenvolvimento Humano, o Atlas da Vulnerabilidade Social, os portais das revistas Planejamento e Políticas Públicas – PPP e Pesquisa e Planejamento Econômico – PPE, o Mapa das Organizações da Sociedade Civil, o Repositório de Conhecimento do Ipea, o Portal do Ipea, as mídias sociais, entre inúmeros outros serviços baseados em logística e a apoio a pesquisa.

A evasão de servidores, em decorrência da faixa etária e a perspectiva de aposentadoria, imediata para os servidores que já se encontram em abona permanência e para os que terão direito nos próximos anos, bem como da alta rotatividade do pessoal concursado, vem resultando em redução acentuada e irremediável da força de trabalho, prejudicando, sobremaneira, o desempenho de atividades, sobretudo as estratégicas, relativas a planejamento, de projetos, e do conhecimento, bem assim da informação, governança corporativa e processos organizacionais.

O adequado apoio institucional a essas áreas, traduzido nos investimentos necessários para torná-las mais robustas, e o seu posicionamento estratégico são condicionantes para que o fortalecimento seja sustentável na organização.

O concurso permitirá que o Ipea tenha uma quantidade suficiente de servidores para executar com eficácia, eficiência e tempestividade seu trabalho. Tal fato requer que seja autorizado quantitativo mínimo de vagas que reponha o número de servidores perdidos nos últimos cinco anos e as perspectivas de aposentadorias para os próximos anos.

REFERÊNCIA

(MGI, 2023) MGI. 8º Boletim da Administração Direta, Autárquica e Fundacional. 8. ed., Brasília, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/boletins/8-boletim-da-administracao-direta-autarquica-e-fundacional.pdf/view>>. Acesso em: 26 de abr de 2023.

Assinado digitalmente

LUCAS BENEVIDES DIAS
Coordenador de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

LUIS CARLOS DE SENA
Coordenador-Geral Gestão de Pessoas substituto

FERNANDO GAIGER SILVEIRA
Diretor de Desenvolvimento Institucional



Documento assinado eletronicamente por **Lucas Benevides Dias, Coordenador de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas - CODEP**, em 02/05/2023, às 16:54, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Luis Carlos de Sena, Coordenador(a)-Geral de Gestão de Pessoas - CGPES, Substituto(a)**, em 02/05/2023, às 17:40, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Fernando Gaiger Silveira, Diretor(a) de Desenvolvimento Institucional - DIDES**, em 02/05/2023, às 17:49, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.ipea.gov.br/processoeletronico/conferir> informando o código verificador **0536817** e o código CRC **925D2186**.