



MPC • PR

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO PARANÁ

RELATÓRIO DE ANÁLISE TÉCNICA

**ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA DOS
MUNICÍPIOS – SERVIDORES**

Caderno 1



Gabriel Guy Léger
Procurador-Geral do Ministério Público de Contas

Diretora Geral do MPC
Barbara Krysttal Motta Almeida Reis

Secretaria
Suiane Volpato de Oliveira Zanardi
Sirlei Volpato de Oliveira
Beatriz Cristina da Silva

Diretor de Gabinete do PGC
Carlos Volchan de Carvalho

Assessoria do PGC
Amanda Gabriely Santos Pereira
Cecília Passos Brandão
Isabel Moreira Klück
Viviane da Costa Suckow

Estagiários
Bruna Caroline Silva de Moura
Leticia Veny Mendes de Souza
Jéssica Blaszczyk Dornelas

Núcleo de Atuação Técnica
Luanda Anubha Iarek Silva
Vitor Henrique Pasini França
João Paulo Borean Pelissari
Victor Lima dos Passos

Núcleo de Apoio Estratégico
Fernando Aquino Scaliante
Robson Duarte Xavier
Augusto Surian Neto
Edilmarcio Roberto Kotovicz
José Alberto de Souza Barbosa
Luciene Fernandes Silva

Núcleo de Comunicação
Giovanna Menezes Faria
Mykaella Ribeiro Mello

Colégio dos Procuradores
Presidente
Procurador-Geral Gabriel Guy Léger
Membros
Procuradora Valéria Borba
Procuradora Katia Regina Puchaski
Procuradora Eliza Ana Zenedin Kondo Langner
Procurador Michael Richard Reiner
Procurador Flávio de Azambuja Berti
Procuradora Juliana Sternadt Reiner

Conselho Superior
Presidente
Procurador-Geral Gabriel Guy Léger
Membros
Procuradora Katia Regina Puchaski
Procuradora Eliza Ana Zenedin Kondo Langner

Coordenação do Relatório
Procurador-Geral Gabriel Guy Léger

Elaboração
Fernando Aquino Scaliante
Leticia Veny Mendes de Souza
Procurador-Geral Gabriel Guy Léger

Colaboração
Giovanna Menezes Faria
Mykaella Ribeiro Mello
Amanda Gabriely Santos Pereira

Sumário

Índice de Tabelas	6
Índice de Quadros	8
Índice de Gráficos.....	9
Apresentação.....	10
1. INTRODUÇÃO	11
2. EXPOSIÇÃO TEÓRICA	13
2.1. O Arcabouço Normativo da Atividade Tributária Municipal no Paraná e a Fiscalização do TCE-PR.....	13
2.2. Atribuições, Desafios e o Papel do Controle Interno na Administração Tributária Municipal	15
2.2.1. <i>Lançamento e Fiscalização Tributária.....</i>	15
2.2.2. <i>Gestão da Arrecadação e Cobrança da Dívida Ativa</i>	15
2.2.3. <i>Atendimento, Orientação e Educação Fiscal ao Contribuinte</i>	16
2.2.4. <i>Manutenção e Atualização de Cadastros Fiscais.....</i>	16
2.2.5. <i>Ações de Combate à Sonegação Fiscal</i>	16
2.2.6. <i>Modernização da carreira de fiscalização tributária</i>	17
2.2.7. <i>Controle interno da gestão tributária municipal</i>	17
2.3. A Tecnologia a Serviço da Administração Tributária e o Olhar do Controle Externo.....	18
2.4. Ética e Autonomia Funcional dos Servidores da Administração Tributária... 	19
2.5. Consequências da Má Gestão Tributária sob a Ótica do TCE-PR	20
2.5.1. <i>Emissão de Recomendações e Determinações.....</i>	20
2.5.2. <i>Imputação de Débito.....</i>	21
2.5.3. <i>Aplicação de Multas.....</i>	21
2.5.4. <i>Desaprovação das Contas.....</i>	21
2.5.5. <i>Representação ao Ministério Público.....</i>	22
2.6. Boas Práticas e Recomendações para a Gestão Tributária Municipal	22
2.6.1. <i>Investimento Estratégico em Capacitação Contínua</i>	22
2.6.2. <i>Modernização Tecnológica Abrangente</i>	22
2.6.3. <i>Estruturação e Fortalecimento do Controle Interno</i>	23
2.6.4. <i>Atualização Cadastral Permanente e Transparente</i>	23
2.6.5. <i>Gestão Ativa e Eficaz da Dívida Ativa</i>	23
2.6.6. <i>Promoção da Transparência e Comunicação Eficiente</i>	23
2.6.7. <i>Planejamento Orçamentário Realista e Acompanhamento de Metas.....</i>	24

2.6.8.	<i>Intercâmbio de Informações e Inteligência Fiscal Colaborativa</i>	24
3.	EXPOSIÇÃO METODOLÓGICA	24
4.	RESULTADOS OBTIDOS E DISCUSSÕES POSSÍVEIS	27
4.1.	Fiscalização tributária: inexistência de cargos e plano de carreira	27
4.1.1.	<i>Inexistência de cargos específicos de fiscalização tributária</i>	27
4.1.2.	<i>Resumo do subtópico</i>	31
4.1.3.	<i>Plano de carreira para os cargos de fiscal tributário e auditor fiscal</i>	32
4.1.4.	<i>Resumo do subtópico</i>	35
4.2.	Atualização ou revisão das atribuições dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal	36
4.2.1.	<i>Resumo do tópico</i>	38
4.3.	Quantidade de cargos de fiscal tributário e auditor fiscal	39
4.3.1.	<i>Fiscal tributário vs. Auditor fiscal</i>	39
4.3.2.	<i>Quantidade de cargos de fiscais tributários</i>	42
4.3.3.	<i>Quantidade de cargos de auditor fiscal</i>	43
4.3.4.	<i>Resumo do tópico</i>	44
4.4.	Nível de escolaridade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal	45
4.4.1.	<i>Nível de escolaridade dos fiscais tributários</i>	45
4.4.2.	<i>Escolaridade do eleitorado nos municípios do Paraná</i>	48
4.4.3.	<i>Nível de escolaridade dos auditores fiscais</i>	49
4.4.4.	<i>Resumo do tópico</i>	50
4.5.	Remuneração dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal	52
4.5.1.	<i>Remuneração dos cargos de fiscal tributário</i>	52
4.5.2.	<i>Correlação entre a remuneração dos cargos de fiscal tributário e média salarial da administração pública municipal</i>	57
4.5.3.	<i>Comparativo das estatísticas descritivas entre a remuneração inicial dos fiscais tributários e a remuneração média da administração pública</i>	59
4.5.4.	<i>Remuneração dos cargos de auditor fiscal</i>	68
4.5.5.	<i>Resumo do tópico</i>	69
4.6.	Diferenças das remunerações de secretários municipais, procuradores municipais, fiscais tributários e auditores fiscais	71
4.6.1.	<i>Fiscal tributário vs. Secretário municipal</i>	71
4.6.2.	<i>Fiscal tributário vs. Procurador municipal</i>	72
4.6.3.	<i>Auditor fiscal vs. Secretário municipal</i>	72
4.6.4.	<i>Auditor fiscal vs. Procurador municipal</i>	73
4.6.5.	<i>Resumo do tópico</i>	73
4.7.	Chefia do órgão de administração tributária municipal	75

4.7.1.	<i>Resumo do tópico</i>	77
4.8.	Adicional de periculosidade e gratificação de produtividade dos fiscais tributários e auditores fiscais	78
4.8.1.	<i>Adicional de periculosidade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal</i>	78
4.8.2.	<i>Gratificação de produtividade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal</i> .	80
4.8.3.	<i>Resumo do tópico</i>	81
4.9.	Clima entre servidores das administrações tributárias municipais	82
4.10.	Capacitação dos servidores da administração tributária	83
4.10.1.	<i>Resumo do tópico</i>	84
5.	CONCLUSÃO	85
ANEXO I	88
ANEXO II	96
BIBLIOGRAFIA	100

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Relação de municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária	27
Tabela 2 - Relação entre a despesa do poder legislativo municipal e a arrecadação de tributos municipais	29
Tabela 3 - Quantitativos de municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária	30
Tabela 4 - Distribuição das quantidades de municípios com plano carreira.....	33
Tabela 5 - Quantidade de respostas conforme o porte do município para cargos de fiscal tributário	36
Tabela 6 - Quantidade de respostas conforme o porte do município para cargos de auditor fiscal	38
Tabela 7 - Quantidade de cargos de fiscal tributário e auditor fiscal.....	40
Tabela 8 - Quantidade de cargos de fiscal tributário conforme o porte dos municípios	42
Tabela 9 - Quantidade de cargos de auditor fiscal conforme o porte dos municípios	44
Tabela 10 - Quantidade de municípios com cargos de fiscal tributário por faixa populacional e nível de escolaridade	46
Tabela 11 - Municípios cujo cargo de fiscal tributário é de ensino fundamental e respectiva quantidade.....	47
Tabela 12 - Percentual médio de eleitores em cada nível de escolaridade e porte dos municípios.....	48
Tabela 13 - Quantidade de municípios com cargos de auditor fiscal por faixa populacional e nível de escolaridade	49
Tabela 14 - Estatística descritiva dos salários dos fiscais tributários conforme o porte do município	52
Tabela 15 - Valores mínimos, máximos e medianos das remunerações do cargo de fiscal tributário	56
Tabela 16 - Valores de correlação.....	58
Tabela 17 - Correlação entre a remuneração inicial de fiscal tributário e a média salarial da administração pública	58
Tabela 18 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal.....	61
Tabela 19 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal.....	62
Tabela 20 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal.....	64

Tabela 21 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal.....	65
Tabela 22 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal.....	66
Tabela 23 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal.....	67
Tabela 24 - Estatística descritiva das remunerações do cargo de auditor fiscal	68
Tabela 25 - Valores mínimos, máximos, média e medianos das remunerações do cargo de auditor fiscal.....	69
Tabela 26 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de secretário municipal e fiscal tributário	71
Tabela 27 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de procurador municipal e fiscal tributário	72
Tabela 28 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de secretário municipal e auditor fiscal	73
Tabela 29 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de procurador municipal e auditor fiscal	73
Tabela 30 - Quantidade de municípios por forma de composição da chefia por faixa populacional.....	75
Tabela 31 - Percentuais das formas de provimento do cargo de chefia da administração tributária municipal por faixa populacional	76
Tabela 32 - Quantidade de municípios por faixa populacional que possuem adicional de periculosidade para fiscal tributário e auditor fiscal	79
Tabela 33 - Relação dos municípios que instituiu adicional de periculosidade para os cargos de fiscalização tributária	79
Tabela 34 - Relação dos municípios que instituíram a gratificação de produtividade para fiscal tributário e auditor fiscal.....	80

Índice de Quadros

Quadro 1 - Principais pontos de destaque quanto a ausência de cargos específicos de fiscalização tributária.....	32
Quadro 2 - Principais pontos de destaque quanto a existência de planos de carreira para cargos de fiscalização tributária.....	35
Quadro 3 - Principais pontos de destaque quanto a atualização ou revisão das atribuições para os cargos de fiscalização tributária.....	39
Quadro 4 - Principais pontos de destaque quanto a quantidade de cargos de fiscalização tributária.....	44
Quadro 5 - Principais pontos de destaque quanto o nível de escolaridade dos cargos de fiscalização tributária.....	51
Quadro 6 - Principais interpretações da estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários.....	53
Quadro 7 - Principais conclusões das interpretações da estatística descritiva dos fiscais tributários.....	56
Quadro 8 - Principais destaques positivos e negativos sobre a remuneração dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal.....	70
Quadro 9 - Principais destaques positivos e negativos sobre a comparação da remuneração dos cargos de fiscal tributário, auditor fiscal, secretário municipal e procurador municipal.....	74
Quadro 10 - Principais destaques positivos e negativos sobre a chefia dos órgãos de administração tributária dos municípios do Paraná.....	78
Quadro 11 - Principais destaques positivos e negativos sobre o adicional de periculosidade e a gratificação de produtividade dos cargos de fiscalização tributária dos municípios do Paraná.....	81
Quadro 12 - Principais destaques positivos e negativos sobre a capacitação dos servidores da administração tributária municipal.....	84

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição do percentual de municípios que não possuem cargos de fiscalização própria dos seus tributos entre os portes de municípios	31
Gráfico 2 - Percentual de municípios com plano de carreira para fiscal tributário ou auditor fiscal	32
Gráfico 3 - Distribuição do total das respostas dos municípios relativos ao cargo de fiscal tributário	37
Gráfico 4 - Quantidade de cargos de fiscalização tributária por faixa de municípios segundo sua população.....	40
Gráfico 5 - Quantidade de municípios por quantidade de cargos de fiscal tributário	42
Gráfico 6 - Quantidade de municípios por quantidade de cargos de auditor fiscal	43
Gráfico 7 - Quantidade de municípios por nível de escolaridade para o cargo de fiscal tributário	46
Gráfico 8 - Distribuição dos cargos de auditor fiscal conforme o porte de municípios	50
Gráfico 9 - Distribuição percentual da composição das chefias das administrações tributárias municipais	75
Gráfico 10 - Percentual das notas quanto ao clima entre os servidores das administrações tributárias.....	82
Gráfico 11 - Percentuais de municípios que realizam capacitações dos servidores de fiscalização tributária	83

Apresentação

Este relatório técnico apresenta uma análise da estrutura e funcionamento das administrações tributárias municipais no Estado do Paraná, com foco na identificação de práticas institucionais, padrões remuneratórios, ocupação de cargos estratégicos e ações de valorização funcional. A partir da consolidação de dados estatísticos e qualitativos, buscou-se diagnosticar o grau de institucionalização dos fiscos locais, bem como mapear fragilidades que comprometem sua autonomia, eficiência arrecadatória e sustentabilidade organizacional.

Os resultados revelam um cenário heterogêneo, marcado por iniciativas pontuais de valorização profissional - como gratificações e capacitações -, mas também por forte assimetria entre os municípios, ausência de padronização normativa, remunerações desiguais e predomínio de ocupação não técnica em cargos de chefia. Evidenciou-se, ainda, a carência de planos de carreira, a descontinuidade das políticas de formação permanente e a necessidade de mecanismos de controle e transparência na gestão das estruturas fiscais municipais.

Ao oferecer um retrato crítico e fundamentado da realidade tributária local, este relatório visa subsidiar a formulação de políticas públicas que promovam a profissionalização dos fiscos municipais, o fortalecimento institucional das administrações tributárias e a modernização da gestão fiscal, em consonância com os princípios da eficiência, legalidade e equidade na arrecadação pública.

Gabriel Guy Léger
Procurador-Geral do Ministério Público de Contas

RELATÓRIO DE ANÁLISE TÉCNICA – RAT

RAT nº 003/2025

Elaborado por:

Fernando Aquino Scaliante – Auditor de Controle Externo

Letícia Veny Mendes de Souza – Estagiária de Pós-graduação

Gabriel Guy Léger – Procurador-Geral do Ministério Público de Contas

Em 07/08/2025

Resumo: Este relatório apresenta um estudo parcial sobre as administrações tributárias dos municípios do Estado do Paraná, com foco na gestão de pessoal. A pesquisa foi realizada por meio de formulário eletrônico encaminhado aos 399 municípios paranaenses, por intermédio dos canais oficiais de comunicação do Tribunal de Contas do Estado. O instrumento contou com mais de 70 questões abordando aspectos da gestão de pessoal, da gestão tributária e das estratégias de incremento da arrecadação municipal. Para esta etapa, consideraram-se exclusivamente os dados relacionados à gestão de pessoal. O objetivo do estudo é diagnosticar o cenário atual da administração tributária municipal, identificar eventuais irregularidades e apontar oportunidades de aprimoramento que subsidiem a atuação preventiva, orientadora e investigativa do Ministério Público de Contas. Os resultados evidenciam fragilidades e inconsistências na estrutura de pessoal das administrações tributárias, cujas correções podem contribuir significativamente para o fortalecimento institucional, a melhoria da eficiência arrecadatória e a regularidade da atuação fiscal nos municípios do Paraná.

Palavras-chave: Administração tributária. Município. Fiscal tributário. Auditor fiscal. Fiscalização.

1. INTRODUÇÃO

Trata o presente Relatório de análise parcial dos dados coletados sobre a administração tributária praticada pelos municípios do Estado do Paraná.

A administração tributária municipal desempenha papel estratégico na sustentação das finanças públicas locais, sendo responsável não apenas pela arrecadação de receitas próprias, mas também pela aplicação da legislação tributária, fiscalização de obrigações fiscais e promoção da justiça fiscal no território municipal. Nesse contexto, a adequada estruturação da gestão de pessoal, aliada a mecanismos de valorização e qualificação técnica dos servidores, constitui fator determinante para a eficiência e a legitimidade da atuação do fisco municipal.

O presente relatório técnico tem como base os dados obtidos por meio de formulário eletrônico aplicado junto aos 399 municípios do Estado do Paraná, por iniciativa do **Ministério Público de Contas**. As informações coletadas referem-se à estrutura da força de trabalho das administrações tributárias, às formas de provimento das chefias, às práticas remuneratórias (incluindo gratificações e adicionais), ao clima organizacional e às políticas de capacitação implementadas.

Com o intuito de subsidiar ações orientadoras, preventivas e pedagógicas junto aos municípios, esta análise técnica busca evidenciar padrões, identificar fragilidades e apontar oportunidades de aprimoramento institucional. Os dados e informações aqui apresentados sintetizam os principais resultados obtidos, servindo de base empírica para reflexões estratégicas e formulação de políticas públicas voltadas à modernização e valorização da gestão tributária municipal no Paraná, sem prejuízo de novos levantamentos de dados e pesquisas decorrentes das falhas identificadas na pesquisa anterior.

O levantamento realizado está em consonância com a Nota Recomendatória Conjunta ATRICON, IRB, CNPTC, ABRACOM, AUDICON, AMPCON e ANTC nº 03/2024, a qual, em seu item V, recomenda a apuração dos mecanismos de governança adotados pelos órgãos fazendários, contemplando a análise de recursos humanos, estrutura física e tecnológica, bem como a priorização de investimentos.

Ressalte-se que este relatório tem por finalidade levantar as informações pertinentes à matéria sobre a administração tributária municipal relativos aos servidores municipais que atuam, visando subsidiar o conhecimento dos membros do Ministério Público de Contas do Paraná, não podendo ser considerado posicionamento institucional ou entendimento de quaisquer de seus Membros, restringindo-se tão somente como levantamento de conhecimento de seus autores.

Este relatório de análise técnica está subdividido em cinco seções, sendo a primeira esta introdução; a segunda a exposição teórica; a terceira a exposição metodológica; a quarta os resultados obtidos e discussões possíveis; e a quinta e última a conclusão com as proposições sugeridas. Essas cinco seções compõem o Caderno 1, do relatório. No Caderno 2, apresentam-se três capítulos, o primeiro contendo as decisões do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, proferidas até o mês julho de 2025, em ordem cronológica, o segundo capítulo contendo o inteiro teor

da **RECOMENDAÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 01/2025- GPG/MPC-PR**, exarada em 24 de julho de 2025, dirigida aos 399 municípios do Paraná, e o terceiro capítulo contendo a apresentação do Procurador-Geral do MPC/PR no Encontro de Auditores Fiscais Tributários Municipais do Paraná, realizada no dia 10 de julho, em Maringá, versando sobre o tema do presente relatório.

2. EXPOSIÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo tem como objetivo aprofundar a análise sobre os fundamentos normativos, operacionais e estratégicos da administração tributária municipal no Estado do Paraná. A partir de um enfoque técnico e criterioso, são abordados o arcabouço legal que sustenta a atividade tributária local, as atribuições e desafios dos servidores do fisco, o papel do controle interno, os impactos da tecnologia na gestão arrecadatória, os princípios éticos e de autonomia funcional, bem como as consequências da má gestão sob a ótica do controle externo.

Complementarmente, são apresentadas boas práticas recomendadas pelo Tribunal de Contas do Paraná para o aprimoramento da arrecadação municipal, com vistas à construção de um sistema tributário mais eficiente, transparente e alinhado às exigências legais. As reflexões contidas neste capítulo visam subsidiar gestores públicos, auditores, servidores e demais atores institucionais na formulação de estratégias que promovam a justiça fiscal e o equilíbrio financeiro dos municípios paranaenses.

2.1. O Arcabouço Normativo da Atividade Tributária Municipal no Paraná e a Fiscalização do TCE-PR

A atuação dos servidores municipais no setor de administração tributária encontra seu alicerce em um complexo arcabouço normativo que se irradia da Constituição Federal de 1988, passa pelo Código Tributário Nacional (CTN – Lei nº 5.172/1966), pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF – Lei Complementar nº 101/2000), e se concretiza nas leis orgânicas municipais, códigos tributários municipais e demais legislações específicas de cada ente federativo.

O art. 142 do CTN, por exemplo, é um dos pilares que conferem autoridade e legitimidade à ação fiscal, ao dispor que "a autoridade administrativa poderá, a

qualquer tempo, rever o lançamento, de ofício, quando verificar que o lançamento anterior foi efetuado com erro ou omissão de fato, ou quando tiver deixado de considerar, por erro de fato, circunstâncias relevantes para a determinação da base de cálculo do tributo" (BRASIL, 1966).

Tal prerrogativa, que permite a correção de distorções na arrecadação, impõe aos auditores fiscais e demais agentes fazendários a grave incumbência de zelar pela correta aplicação da legislação e pela justa arrecadação, sendo essa uma área de constante monitoramento e controle pelos órgãos de fiscalização. Adicionalmente, o art. 194 do CTN confere amplos poderes de fiscalização, permitindo o exame de livros e documentos, o que é fundamental para a verificação do cumprimento das obrigações tributárias (BRASIL, 1966).

No âmbito paranaense, a autonomia dos municípios para instituir e arrecadar seus tributos encontra exposto respaldo na Constituição do Estado do Paraná, que, em consonância com a Constituição da República Federativa do Brasil, reproduz a estrutura de competências tributárias, conferindo-as aos entes locais. Os códigos tributários municipais, diplomas legais próprios de cada municipalidade, detalham as regras específicas de lançamento, fiscalização, cobrança e execução dos tributos, além de definir de forma pormenorizada as atribuições e responsabilidades dos servidores que atuam na área.

O Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR), enquanto órgão de controle externo, desempenha um papel de fiscalização, auditoria e julgamento de inestimável valor para a saúde fiscal dos municípios. Sua atuação transcende a mera verificação da legalidade dos atos, abrangendo também a análise da economicidade, eficiência e eficácia das políticas de arrecadação e gestão fiscal.

A Lei Complementar Estadual nº 113/2005 (Lei Orgânica do TCE-PR), em seu art. 2º, de forma expressa, estabelece a competência do Tribunal para fiscalizar "a aplicação de quaisquer recursos repassados aos municípios" e a "gestão dos administradores públicos municipais" (PARANÁ, 2005), o que, por sua natureza, engloba de forma inafastável a gestão da receita tributária.

As auditorias e pareceres prévios sobre as contas dos municípios, produzidos pelo TCE-PR, são instrumentos cruciais dessa fiscalização. Com notável frequência, o Tribunal emite recomendações ou determinações que visam ao aprimoramento da

gestão tributária, seja por meio da necessidade de atualização da planta de valores do IPTU, da intensificação da fiscalização do ISSQN, ou da cobrança efetiva de outros tributos municipais.

A omissão na fiscalização tributária, ou a negligência na busca por uma arrecadação justa e eficiente, pode configurar irregularidade grave na gestão fiscal, impactando diretamente o julgamento das contas anuais dos gestores. A relevância da arrecadação própria é um ponto central na Lei de Responsabilidade Fiscal, que impõe limites de despesa de pessoal e endividamento, diretamente condicionados à capacidade de geração de receita do município (BRASIL, 2000).

A LRF ainda reitera, em seu art. 11, parágrafo único, inciso II, a exigência de que a previsão da receita seja "realista, observadas as normas técnicas e legais, os resultados do exercício anterior e as projeções de crescimento das receitas" (BRASIL, 2000), o que demanda um trabalho técnico e prospectivo rigoroso dos servidores da área.

2.2. Atribuições, Desafios e o Papel do Controle Interno na Administração Tributária Municipal

Os servidores que atuam na administração tributária municipal no Paraná são investidos de um rol de atribuições complexo, diversificado e de alta responsabilidade, que se desdobra nas atividades a seguir.

2.2.1. Lançamento e Fiscalização Tributária

Compreende a análise minuciosa do cumprimento das obrigações tributárias, tanto as principais (pagamento de tributos) quanto as acessórias (declarações, livros fiscais). Isso envolve a verificação de declarações de contribuintes, a realização de diligências in loco, a lavratura de autos de infração e a imposição de multas nos termos da legislação. A ausência de uma fiscalização proativa e efetiva, ou a deficiência em suas práticas, pode gerar uma significativa renúncia de receita que, além de prejudicar os cofres públicos, é um dos principais focos de apontamento e preocupação do TCE-PR.

2.2.2. Gestão da Arrecadação e Cobrança da Dívida Ativa

Abrange o acompanhamento sistemático dos pagamentos dos tributos, a correta inscrição dos débitos em dívida ativa e, em coordenação com o setor jurídico do município, a participação nos procedimentos de execução fiscal.

A eficiência na cobrança é um indicador crucial da sustentabilidade fiscal do município. O TCE-PR, em suas auditorias, monitora as taxas de recuperação da dívida ativa, e frequentemente alerta para a imperiosa necessidade de ações efetivas para evitar a prescrição dos créditos tributários, que configuraria uma perda irreparável para o erário.

2.2.3. Atendimento, Orientação e Educação Fiscal ao Contribuinte

Vai além da mera formalidade, buscando esclarecer dúvidas, fornecer informações claras sobre a complexa legislação tributária e auxiliar ativamente o contribuinte no cumprimento de suas obrigações. Uma comunicação transparente e eficiente, pautada pela cortesia e clareza, pode não apenas reduzir a litigiosidade administrativa e judicial, mas também fomentar a arrecadação espontânea, otimizando a relação fisco-contribuinte.

2.2.4. Manutenção e Atualização de Cadastros Fiscais

Inclui a gestão e atualização contínua dos cadastros fiscais imobiliários (para o IPTU) e de atividades econômicas (para o ISSQN). A precisão e a atualidade desses cadastros são essenciais para a exatidão das informações tributárias e para a justiça fiscal. Cadastros defasados são um dos apontamentos mais recorrentes em auditorias do TCE-PR, pois comprometem a correta base de cálculo dos tributos e, conseqüentemente, a arrecadação.

2.2.5. Ações de Combate à Sonegação Fiscal

Envolve a aplicação de técnicas de inteligência fiscal, o cruzamento de dados com outras esferas governamentais e a identificação proativa de irregularidades para coibir a evasão e a elisão fiscal ilícitas.

A Lei nº 8.137/1990 tipifica os crimes contra a ordem tributária (BRASIL, 1990), reforçando a seriedade e a importância da atuação fiscalizadora. A inação ou

passividade nesse campo pode ser interpretada como omissão do dever de fiscalizar, com potenciais responsabilizações.

2.2.6. Modernização da carreira de fiscalização tributária

Os desafios enfrentados por esses profissionais são múltiplos e perenes. A constante e por vezes vertiginosa mutação da legislação tributária exige um esforço contínuo de atualização.

A necessidade de adaptação e domínio de novas tecnologias, como softwares e sistemas de gestão fiscal avançados, é crescente.

A pressão por resultados na arrecadação, muitas vezes imposta por metas ambiciosas, e a relação, por vezes tensa ou conflituosa, com os contribuintes, exigem um alto nível de capacitação técnica, resiliência emocional e discernimento ético.

Além disso, a precarização das condições de trabalho em alguns municípios, a insuficiência de investimentos em infraestrutura e a carência de qualificação profissional podem comprometer significativamente a efetividade da atuação desses servidores.

2.2.7. Controle interno da gestão tributária municipal

Nesse panorama, o controle interno municipal assume uma importância estratégica e inegável. A Lei de Responsabilidade Fiscal, em seu art. 59, inciso I, alínea "b", expressamente prevê que o Poder Executivo "manterá sistema de controle interno para acompanhar a arrecadação de receitas" (BRASIL, 2000).

Esse sistema deve atuar de forma preventiva e corretiva, identificando falhas nos processos de arrecadação, avaliando a conformidade dos atos e garantindo a fidedignidade das informações prestadas ao controle externo.

Um sistema de controle interno robusto, com pessoal qualificado, dotado de autonomia funcional e independência para atuar, é um aliado fundamental dos servidores da administração tributária e uma garantia primária de boa governança fiscal.

O TCE-PR, em suas auditorias, dedica atenção particular à avaliação da efetividade e da independência dos controles internos, sendo um fator de peso na análise das contas municipais.

2.3. A Tecnologia a Serviço da Administração Tributária e o Olhar do Controle Externo

A modernização da administração tributária não é apenas uma conveniência, mas um imperativo inadiável na gestão pública do século XXI. A utilização estratégica de tecnologias avançadas, ferramentas de inteligência artificial (IA) para análise preditiva e identificação de padrões, e plataformas digitais robustas para atendimento e interação com o contribuinte, detém o potencial transformador de otimizar processos, elevar a eficiência da arrecadação e fortalecer o combate à sonegação.

A digitalização integral de processos, desde a emissão de guias até o contencioso administrativo, reduz drasticamente a burocracia, agiliza o atendimento aos contribuintes e, de forma crucial, proporciona maior transparência à gestão fiscal. O uso de georreferenciamento, por exemplo, especialmente para o IPTU, permite uma atualização da base de cálculo com precisão milimétrica, minimizando erros, corrigindo distorções e garantindo a tão almejada justiça fiscal.

O Tribunal de Contas do Estado do Paraná tem manifestado seu acompanhamento e incentivo à evolução tecnológica na gestão pública municipal. Em diversas análises de contas e inspeções, o TCE-PR tem reiteradamente recomendado e, por vezes, determinado, a adoção de soluções tecnológicas que visam aprimorar a arrecadação e a fiscalização.

A inércia na adoção de tecnologias ou a subutilização de sistemas já existentes pode ser interpretada como ineficiência na gestão e, por conseguinte, impactar negativamente o julgamento das contas. A expectativa do Tribunal é que os investimentos em tecnologia se traduzam em resultados concretos na arrecadação e na melhoria da gestão fiscal.

A eficácia da tecnologia, contudo, é inseparável da capacitação dos servidores para operá-la e da existência de uma infraestrutura de Tecnologia da Informação (TI) adequada. O mero investimento na aquisição de hardware e software sem o correspondente investimento em capital humano, em treinamento contínuo e em infraestrutura de rede e conectividade, pode resultar em recursos desperdiçados e em pouca ou nenhuma melhoria na arrecadação. O controle externo, portanto, não se

limita a verificar a aquisição de sistemas, mas avalia sua efetiva utilização, a correta parametrização e os resultados quantitativos e qualitativos alcançados.

2.4. Ética e Autonomia Funcional dos Servidores da Administração Tributária

A atuação dos servidores da administração tributária exige não apenas conhecimento técnico e eficiência, mas também um compromisso inabalável com a ética pública e a autonomia funcional. Esses princípios são cruciais para a credibilidade do sistema tributário e para a justa aplicação da lei.

A ética pública na administração tributária implica a observância rigorosa dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme o art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Para os servidores que lidam diretamente com o patrimônio público e privado, a imparcialidade é vital. A ausência de favorecimentos, a não submissão a pressões externas (sejam políticas ou econômicas), e o combate à corrupção são deveres fundamentais.

O Tribunal de Contas, em suas auditorias, também investiga condutas que possam configurar desvio de finalidade ou conflito de interesses, que minam a confiança na administração tributária. A transparência na arrecadação e na aplicação dos recursos, reforçada pela Lei da Transparência (Lei Complementar nº 131/2009) que alterou a LRF, exige que os dados sejam disponibilizados em tempo real, permitindo o controle social e o escrutínio dos órgãos de controle (BRASIL, 2009).

A autonomia funcional dos servidores da administração tributária, especialmente dos fiscais, é outro pilar essencial. Ela se refere à capacidade de o agente público desempenhar suas atribuições sem sofrer interferências indevidas, sejam elas de ordem política, econômica ou pessoal. Essa autonomia é um escudo contra a utilização da máquina fiscal para fins alheios ao interesse público, como perseguições políticas ou favorecimentos.

Um corpo de servidores com autonomia funcional garantida pela legislação local e pela estrutura de carreira é capaz de aplicar a lei de forma uniforme e justa, sem temor de represálias. Embora a legislação não confira uma autonomia absoluta, comparável à de membros do Judiciário ou Ministério Público, a garantia de uma carreira típica de Estado, com prerrogativas e estabilidade adequadas, é um fator que

contribui para o exercício imparcial da função. O TCE-PR, em sua fiscalização, também atenta para casos de desvios de finalidade ou uso político da máquina arrecadadora, que comprometem a legitimidade da gestão.

A promoção da ética e a garantia da autonomia funcional são, portanto, investimentos que rendem dividendos em termos de eficiência arrecadatória, justiça fiscal e credibilidade institucional, aspectos esses que são positivamente avaliados pelos Tribunais de Contas.

2.5. Consequências da Má Gestão Tributária sob a Ótica do TCE-PR

A má gestão da administração tributária municipal, caracterizada por omissões, ineficiências persistentes, ou irregularidades comprovadas, pode acarretar sérias e gravosas consequências para os gestores, para os servidores envolvidos, e para a própria saúde financeira do município, sob a ótica da fiscalização do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

A vasta jurisprudência dos Tribunais de Contas no Brasil, incluindo o TCE-PR, é pródiga de acórdãos que tratam da gestão tributária, reiterando a importância de uma atuação proativa, eficiente e legalmente embasada.

As decisões do Tribunal frequentemente destacam que a ausência de efetiva fiscalização e a não atualização de bases de cálculo resultam em significativa perda de receita, configurando grave falha na gestão fiscal e comprometendo o equilíbrio orçamentário do ente, servindo como um constante alerta para a importância de uma gestão tributária atenta e diligente.

O TCE-PR, no exercício de sua competência fiscalizatória constitucional e legal, pode aplicar uma gama de medidas coercitivas e de responsabilização. Basicamente, a teor do contido no artigo 51 da Lei Complementar Estadual nº 113/2005, cabe ao TCE/PR delimitar responsabilidades e aplicar sanções, assim como determina obrigação de fazer ou não fazer, nos termos estabelecidos em lei.

2.5.1. Emissão de Recomendações e Determinações

No âmbito dos pareceres prévios sobre as contas anuais dos municípios, ou em relatórios de auditoria específica, o Tribunal pode emitir recomendações para

aprimoramento de processos e determinações para a correção de falhas graves na arrecadação.

Tais falhas podem incluir a defasagem na atualização de cadastros fiscais, a insuficiência na intensificação da fiscalização de determinados tributos (como o ISSQN em setores específicos), ou a ineficácia na cobrança da dívida ativa.

O não cumprimento dessas determinações, reiteradamente, pode agravar a situação fiscal do gestor em exercícios subsequentes, denotando negligência.

2.5.2. Imputação de Débito

Em situações em que se constate renúncia de receita indevida, sem as devidas justificativas legais e orçamentárias (conforme a LRF), ou omissão na cobrança de créditos tributários que, por culpa ou dolo, resultem em prejuízo direto e mensurável ao erário, o Tribunal pode imputar débito aos responsáveis.

Isso implica a exigência de ressarcimento dos valores não arrecadados ou desviados para os cofres públicos.

A Lei Orgânica do TCE-PR (PARANÁ, 2005, art. 87) é clara ao prever a possibilidade de aplicação de multa e de débito aos responsáveis por irregularidades que comprovadamente causem danos ao erário.

2.5.3. Aplicação de Multas

Aos gestores e servidores que, por ação ou omissão, derem causa a irregularidades na gestão tributária, sejam elas formais ou materiais, podem ser aplicadas multas proporcionais à gravidade da infração e ao montante do prejuízo, conforme as tabelas e critérios definidos na legislação processual do TCE-PR.

2.5.4. Desaprovação das Contas

A recorrência em falhas graves na gestão tributária, a omissão contumaz na fiscalização dos tributos de competência municipal, a falta de transparência na arrecadação, ou o descumprimento de determinações anteriores do Tribunal podem culminar na emissão de parecer prévio pela desaprovação das contas do chefe do Poder Executivo municipal.

2.5.5. Representação ao Ministério Público

Em situações em que as irregularidades detectadas na administração tributária configurem indícios de crime contra a ordem tributária, improbidade administrativa ou outras ilegalidades previstas na legislação penal ou civil, o TCE-PR tem o dever de encaminhar representação ao Ministério Público para as providências cabíveis, incluindo a abertura de inquéritos policiais, inquéritos civis e propositura de ações judiciais pertinentes.

2.6. Boas Práticas e Recomendações para a Gestão Tributária Municipal

Para mitigar os riscos de irregularidades e otimizar a arrecadação tributária municipal de forma sustentável, o TCE-PR, em suas orientações, pareceres e deliberações, tem sistematicamente incentivado a adoção e aprimoramento de diversas boas práticas de gestão.

A implementação consistente dessas boas práticas não só contribui substancialmente para o aumento da arrecadação e a sustentabilidade financeira do município, mas também demonstra o compromisso da gestão com a responsabilidade fiscal, a ética e a boa governança, aspectos que são rigorosamente avaliados e positivamente valorizados pelo Tribunal de Contas do Paraná.

2.6.1. Investimento Estratégico em Capacitação Contínua

É fundamental que os municípios promovam um programa robusto e contínuo de cursos, treinamentos, pós-graduações e especializações para os servidores da administração tributária. Isso os mantém atualizados sobre as constantes mudanças na legislação tributária, as inovações tecnológicas e as melhores práticas de fiscalização, lançamento e arrecadação.

A Portaria RFB nº 2.457/2019, que define a capacitação contínua para os Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil, serve como um modelo a ser seguido na valorização e no aprimoramento do capital humano (BRASIL, 2019).

2.6.2. Modernização Tecnológica Abrangente

A adoção de sistemas de gestão tributária integrados e modernos é essencial. Isso inclui plataformas de atendimento digital, ferramentas de georreferenciamento

para aprimorar o cadastro imobiliário, softwares de análise de dados (data analytics) para identificar padrões de sonegação e plataformas que facilitem a interação com o contribuinte. Tais investimentos otimizam processos, aumentam a produtividade e fortalecem o combate à informalidade e à sonegação.

2.6.3. Estruturação e Fortalecimento do Controle Interno

O sistema de controle interno municipal deve ser robusto, dotado de autonomia e independência para atuar, com pessoal qualificado e infraestrutura adequada. Ele deve funcionar como uma primeira linha de defesa, atuando de forma preventiva para identificar e corrigir falhas nos processos de arrecadação, avaliando a conformidade dos atos e garantindo a fidedignidade das informações prestadas ao controle externo.

2.6.4. Atualização Cadastral Permanente e Transparente

Manter os cadastros fiscais (imobiliário, de atividades econômicas e de contribuintes) meticulosamente atualizados é uma prática inadiável. Isso envolve a realização de recadastramentos periódicos e a utilização de tecnologias para identificar novas construções, alterações de uso ou atividades econômicas não declaradas, garantindo que a base de cálculo dos tributos reflita a realidade.

2.6.5. Gestão Ativa e Eficaz da Dívida Ativa

Os municípios devem implementar políticas e estratégias proativas para a cobrança da dívida ativa, utilizando todos os meios legais disponíveis. Isso inclui o protesto extrajudicial de certidões de dívida ativa, a propositura e o acompanhamento diligente das execuções fiscais, e a criação de programas de parcelamento e recuperação de créditos que incentivem a regularização, mas sem configurar renúncia indevida de receita.

2.6.6. Promoção da Transparência e Comunicação Eficiente

A disponibilização de informações claras, detalhadas e acessíveis sobre a arrecadação tributária nos portais da transparência municipal é uma exigência legal (Lei Complementar nº 131/2009) e uma boa prática de governança. Além disso, manter canais de comunicação eficientes e didáticos com os contribuintes para

orientação e esclarecimento de dúvidas contribui para a conformidade fiscal e a redução da litigiosidade.

2.6.7. Planejamento Orçamentário Realista e Acompanhamento de Metas

A LRF exige a fixação de metas anuais de receitas no Plano Plurianual (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA) (BRASIL, 2000, art. 4º, § 1º). Os servidores da administração tributária devem participar ativamente da elaboração dessas projeções, garantindo que sejam realistas e acompanhando de perto o cumprimento dessas metas, justificando eventuais desvios.

2.6.8. Intercâmbio de Informações e Inteligência Fiscal Colaborativa

Buscar parcerias e convênios com outros órgãos fiscalizadores federais (como a Receita Federal do Brasil) e estaduais (como a Receita Estadual) para o intercâmbio de informações e cruzamento de dados. Essa colaboração entre as esferas permite uma fiscalização mais abrangente e eficaz, combatendo a sonegação em todas as suas formas.

3. EXPOSIÇÃO METODOLÓGICA

Metodologicamente, o presente estudo classifica-se quanto à abordagem, à natureza e aos objetivos da pesquisa.

No que se refere à abordagem, trata-se de um estudo de natureza mista, contemplando tanto aspectos qualitativos quanto quantitativos. A dimensão qualitativa manifesta-se na interpretação e compreensão dos elementos extraídos dos dados coletados, bem como na realização de pesquisa bibliográfica e documental voltada à temática da estrutura de pessoal nas administrações tributárias municipais.

Por sua vez, a dimensão quantitativa expressa-se na análise de dados mensuráveis por meio de técnicas matemáticas e estatísticas, com base na coleta de informações relativas à gestão de pessoal nas administrações tributárias dos municípios.

Sob a perspectiva da natureza do estudo, este classifica-se como uma pesquisa aplicada, uma vez que tem por finalidade identificar padrões praticados pelos municípios no âmbito da administração tributária municipal, de modo a subsidiar, se

necessário, eventuais ações corretivas por parte dos órgãos de controle, diante de irregularidades constatadas.

Quanto aos objetivos da pesquisa, trata-se de um estudo exploratório e descritivo. Caracteriza-se como exploratório por buscar novas informações e dados sobre a estrutura e funcionamento da administração tributária municipal. É também descritivo, pois tem como propósito retratar o cenário atual dessas administrações, detalhando suas características operacionais com o intuito de identificar possíveis impropriedades ou fragilidades na gestão tributária local.

No que se refere ao delineamento metodológico, sob a abordagem quantitativa, os dados foram obtidos por meio de formulário eletrônico enviado a todos os municípios do Estado do Paraná, via plataforma Gmail. Complementarmente, foram utilizadas bases de dados secundárias provenientes do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) – que reúne dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) referentes ao Estado do Paraná – bem como informações disponibilizadas pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR).

Nesse sentido, este relatório aborda as seguintes questões formuladas para os municípios do Paraná:

- 2.1 - Existe o cargo de fiscal tributário em seu município?
- 2.2 - Existe o cargo de auditor fiscal em seu município?
- 2.3 - Algum servidor titular do cargo de fiscal tributário ou auditor fiscal encontra-se cedido para outro órgão ou não exercem as funções típicas de fiscalização tributária?
- 2.4 - As atribuições do cargo de fiscal tributário foram atualizadas ou revisadas após a sua criação?
- 2.5 - As atribuições do cargo de auditor fiscal foram atualizadas ou revisadas após a sua criação?
- 2.6 - Qual a quantidade de cargos de fiscal tributário na administração municipal, independente se vago ou preenchido:
- 2.7 - Qual a quantidade de cargos de auditor fiscal na administração municipal, independente se vago ou preenchido:
- 2.8 - Qual o nível de escolaridade exigido para o cargo de fiscal tributário?
- 2.9 - Qual o nível de escolaridade exigido para o cargo de auditor fiscal?
- 2.10 - Qual a remuneração inicial do cargo de fiscal tributário? (se não houver cargos de fiscal tributário, informar "N/A"):
- 2.11 - Qual a remuneração inicial do cargo de auditor fiscal? (se não houver cargos de auditor fiscal, informar "N/A"):
- 2.12 - Qual o valor mensal do subsídio ou remuneração de um secretário municipal ou cargo equivalente na estrutura da administração municipal? (valor bruto)
- 2.13 - Qual o valor mensal do subsídio ou remuneração inicial do cargo de procurador do município? (valor bruto, sem considerar honorários de sucumbência)

- 2.14 - Sobre o requisito de nível superior para o ingresso no cargo de fiscal tributário:
- 2.15 - Sobre o requisito de nível superior para o ingresso no cargo de auditor fiscal:
- 3.1 - A chefia do órgão de administração tributária é exercida por servidor:
- 3.3 - Os fiscais tributários, no exercício da fiscalização, recebem adicional de periculosidade?
- 3.4 - Os auditores fiscais, no exercício da fiscalização, recebem adicional de periculosidade?
- 3.5 - Os fiscais tributários percebem alguma gratificação por produtividade? (pode selecionar mais de um, caso a produtividade é remunerada mais de uma forma diferente)
- 3.6 - Os auditores fiscais percebem alguma gratificação por produtividade? (pode selecionar mais de um, caso a produtividade é remunerada mais de uma forma diferente)
- 4.2 - Em sua percepção, dê uma nota para a estrutura física de 1 a 5, sendo 1 a pior nota e 5 a melhor nota: [Clima entre os servidores]
- 5.24 - O município realiza capacitações para servidores da tributação?

As questões foram elaboradas em plataforma eletrônica, em formato de formulário, e encaminhado o link por meio do Canal de Comunicação (CACO) deste Tribunal de Contas para os 399 municípios do Estado. Até a data de elaboração deste Relatório, 352 (88,22%) municípios responderam os questionamentos.

Os dados foram transportados para planilha Excel e submetidos a tratamentos para remoção de inconsistências. Foram encontradas as seguintes inconsistências iniciais: dados duplicados, ausência de dados e dados incorretos.

Os dados duplicados e ausentes foram resolvidos por meio a consulta ao município quanto ao dado válido, excluindo o duplicado e retificando o dado ausente de acordo com as orientações do próprio município.

Os dados incorretos se relacionam a ausência do nome do município, caracteres não usuais para o campo do dado (ex.: um número no campo 'nome'). Estes dados incorretos foram tratados de ofício, ou seja, mediante averiguação dos documentos e de e-mails recebidos chegou-se ao dado correto.

Em seguida, os dados foram organizados e tabulados de acordo com o porte do município, classificado conforme a sua população censitária de 2022 elaborada pelo IBGE. Dessa forma, foram estabelecidas seis classes de municípios: classe 1 – até 5 mil habitantes; classe 2 – de 5.001 a 10.000 habitantes; classe 3 – de 10.001 a 20.000 habitantes; classe 4 – de 20.001 a 50.000 habitantes; classe 5 – de 50.001 a 100 mil habitantes; e classe 6 – acima de 100 mil habitantes.

Esta divisão em classes é necessária em razão das disparidades entre os municípios de pequeno, médio e grande porte, cujas comparações podem ser melhor ajustadas dentro de cada classe.

Os dados foram tabulados entre as classes em tabelas de frequência para cada questão formulada, cujos resultados serão apresentados e discutidos no item seguinte.

4. RESULTADOS OBTIDOS E DISCUSSÕES POSSÍVEIS

Os resultados das respostas dadas pelos municípios aos questionamentos apresentados pelo **Ministério Público de Contas do Paraná** foram tabulados por questão formulada em tabela de frequência, obtendo-se os resultados seguintes.

4.1. Fiscalização tributária: inexistência de cargos e plano de carreira

Este item baseou-se em duas questões do formulário enviado aos municípios do Paraná, que solicitavam informações sobre a existência de cargos de fiscal tributário e/ou auditor fiscal e a implementação de plano de carreira. Ressaltou-se que a nomenclatura desses cargos pode variar entre os municípios, devendo ser consideradas as funções efetivamente exercidas na área de fiscalização tributária, ainda que sob designações distintas, como fiscal de tributos, fiscal fazendário, auditor de tributos, entre outras.

4.1.1. Inexistência de cargos específicos de fiscalização tributária

De acordo com os dados coletados, constatou-se que ao menos 38 municípios não possuem cargos de fiscal tributário e/ou de auditor fiscal, ou seja, não há cargos específicos para a fiscalização tributária municipal. A tabela 1 traz os municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária:

Tabela 1 - Relação de municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária

Seq.	Município	População
1	Alto Paraíso	3.059
2	Ariranha do Ivaí	2.340
3	Cambará	23.956
4	Campina da Lagoa	15.737
5	Campo do Tenente	7.583

Tabela 1 - Relação de municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária

Seq.	Município	População
6	Conselheiro Mairinck	4.354
7	Cruzmaltina	3.150
8	Francisco Alves	8.141
9	Iracema do Oeste	2.347
10	Itapejara d'Oeste	13.177
11	Jesuítas	10.508
12	Joaquim Távora	11.870
13	Kaloré	4.579
14	Lidianópolis	3.936
15	Maria Helena	5.872
16	Miraselva	1.965
17	Nova Aurora	12.848
18	Novo Itacolomi	4.061
19	Palmital	13.080
20	Pinhalão	6.564
21	Porto Vitória	3.484
22	Quinta do Sol	5.009
23	Ramilândia	4.848
24	Ribeirão Claro	12.357
25	Rio Bom	3.755
26	Rio Bonito do Iguaçu	13.955
27	Rio Branco do Ivaí	3.866
28	Santa Amélia	3.396
29	Santa Inês	1.744
30	Santa Lúcia	3.668
31	Santo Antônio do Paraíso	2.122
32	São Carlos do Ivaí	6.588
33	São João do Caiuá	5.585
34	São José das Palmeiras	4.063
35	São Pedro do Paraná	2.654
36	Tunas do Paraná	8.617
37	Uraí	10.378
38	Virmond	3.813

Fonte: autores (2025)

Foi realizado um levantamento sobre o valor médio arrecadado com os tributos IPTU, ITBI, ISSQN, taxas e contribuição de melhoria de cada município que não possui cargos de fiscalização tributária, visando identificar a proporção desses recursos destinada ao custeio das despesas do Poder Legislativo nos 38 municípios listados na tabela 1.

A tabela 2 apresenta esses dados ordenados de forma decrescente, conforme a relação entre despesa legislativa e receita tributária, com base nas informações extraídas do banco de dados do Estado do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES).

Tabela 2 - Relação entre a despesa do poder legislativo municipal e a arrecadação de tributos municipais

Seq.	Município	População	Despesa Função Legislativa Média	Receita Tributária Média	Percentual da Receita para o Poder Legislativo
1	Iracema do Oeste	3.755	944.404,52	454.959,65	207,58%
2	Novo Itacolomi	2.122	964.715,70	527.247,36	182,97%
3	Rio Bom	2.347	1.098.231,96	698.362,77	157,26%
4	Santa Lúcia	1.965	1.282.730,06	873.815,18	146,80%
5	Cruzmaltina	3.813	901.234,92	652.521,63	138,12%
6	Ariranha do Ivaí	4.063	1.027.154,52	786.278,14	130,64%
7	Ramilândia	2.340	1.087.578,93	944.166,20	115,19%
8	São João do Caiuá	3.059	1.251.962,47	1.144.312,63	109,41%
9	Rio Branco do Ivaí	4.848	1.051.300,97	1.045.298,98	100,57%
10	Porto Vitória	3.668	811.735,05	862.877,07	94,07%
11	Santo Antônio do Paraíso	3.396	375.423,73	409.899,42	91,59%
12	Rio Bonito do Iguaçu	5.585	2.044.919,62	2.389.663,99	85,57%
13	Virmond	3.484	1.118.534,17	1.316.788,96	84,94%
14	São Carlos do Ivaí	3.150	1.353.238,97	1.760.489,76	76,87%
15	Quinta do Sol	3.866	816.257,19	1.105.024,87	73,87%
16	São José das Palmeiras	8.141	636.898,38	877.186,71	72,61%
17	Tunas do Paraná	6.564	1.239.544,63	1.802.051,80	68,79%
18	Conselheiro Mairinck	13.955	493.372,44	732.283,79	67,37%
19	Lidianópolis	3.936	760.828,22	1.141.684,99	66,64%
20	Maria Helena	2.654	1.072.299,07	1.627.664,73	65,88%
21	São Pedro do Paraná	6.588	1.328.386,78	2.186.070,68	60,77%
22	Francisco Alves	8.617	1.280.114,36	2.458.915,51	52,06%
23	Palmital	4.354	1.802.133,00	3.753.420,19	48,01%
24	Pinhalão	5.872	1.136.333,56	2.671.627,18	42,53%
25	Campina da Lagoa	13.080	1.516.386,50	3.567.693,19	42,50%
26	Nova Aurora	11.870	1.994.795,11	5.803.981,41	34,37%
27	Jesuítas	4.579	1.327.729,83	4.158.076,53	31,93%
28	Joaquim Távora	7.583	1.249.060,22	3.950.424,40	31,62%
29	Uraí	12.848	966.925,98	3.599.906,55	26,86%
30	Alto Paraíso	10.508	653.684,13	2.499.734,94	26,15%
31	Kaloré	13.177	605.862,96	2.464.672,52	24,58%
32	Campo do Tenente	15.737	472.097,53	2.041.438,90	23,13%
33	Cambará	23.956	2.308.993,05	10.095.047,15	22,87%
34	Ribeirão Claro	12.357	2.125.431,43	9.700.069,00	21,91%
35	Itapejara d'Oeste	10.378	748.778,12	4.630.728,41	16,17%
36	Miraselva	5.009	#N/D	492.949,57	#N/D
37	Santa Amélia	1.744	#N/D	762.827,94	#N/D
38	Santa Inês	4.061	112.243,76	#N/D	#N/D

Fonte: autores (2025)

O cálculo considerou o valor médio das despesas na função Legislativa e a média da receita dos tributos arrecadados pelos municípios, considerando essa média nos exercícios de 2021, 2022 e 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Os dados indicam que, em pelo menos 9 municípios, a totalidade da arrecadação proveniente de tributos municipais é consumida integralmente pela função Legislativa, que em sua maioria são recursos empenhados em favor da Câmara Municipal local.

Além disso, em pelo menos 13 municípios, mais de 50% desses tributos são destinados às despesas da função Legislativa, enquanto outros 12 municípios utilizam entre 20% e 50% da arrecadação tributária para o mesmo fim.

Embora a relação entre a despesa da função Legislativa e a arrecadação de tributos municipais não constitua, por si só, um indicador definitivo de boa ou má gestão fiscal, os dados evidenciam um desequilíbrio entre receita e despesa.

Esse descompasso permite duas interpretações mutuamente excludentes:

- (i) a gestão tributária municipal é ineficiente, resultando em arrecadação insuficiente para custear os próprios serviços municipais; ou
- (ii) os gastos da função Legislativo local são excessivos, comprometendo parcela significativa das receitas tributárias.

Note-se ainda que os municípios que consomem a totalidade dos recursos arrecadados com tributos locais na função Legislativa são municípios menores de 5 mil habitantes.

Pode-se ainda afirmar que 73% dos municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária consomem mais de 30% dos recursos arrecadados com tributos locais em despesas com a função Legislativa.

A tabela 3 apresenta a distribuição dos municípios que não possuem cargos efetivos específicos para a fiscalização tributária, categorizados conforme os diferentes portes populacionais.

Tabela 3 - Quantitativos de municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária

Variável	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	Total
Não existe cargo de fiscal tributário e/ou auditor fiscal	20	8	9	1	0	0	38
Percentual em relação ao total (38)	52,63%	21,05%	23,68%	2,63%	0%	0%	100%

Tabela 3 - Quantitativos de municípios que não possuem cargos específicos de fiscalização tributária

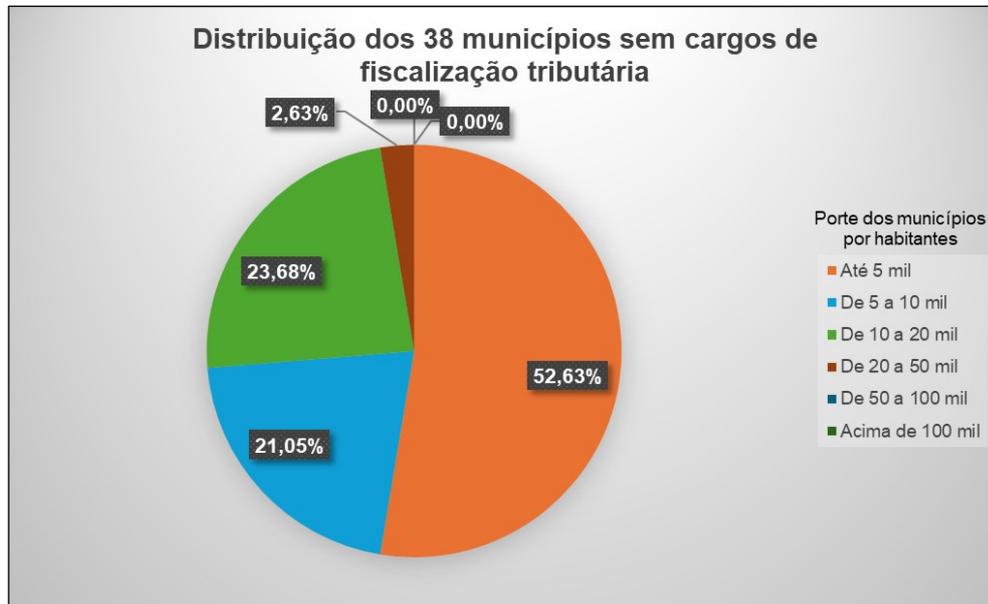
Variável	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	Total
Quantidade de municípios respondentes por faixa de população	80	89	97	52	14	21	353
Percentual por quantidade de município por faixa de população	25,00%	8,99%	9,28%	1,92%	0,00%	0,00%	10,76%

Fonte: autores (2025)

Depreende-se dos dados supracitados que a ausência de cargos específicos para a fiscalização tributária concentra-se nos municípios de até 20 mil habitantes (97%).

O gráfico 1 ilustra a distribuição entre os portes de municípios dos percentuais de cargos inexistentes de fiscal tributário ou auditor fiscal:

Gráfico 1 - Distribuição do percentual de municípios que não possuem cargos de fiscalização própria dos seus tributos entre os portes de municípios



Fonte: autores (2025)

4.1.2. Resumo do subtópico

Em conclusão a este item, destaca-se os principais pontos positivos e negativos quanto a postura dos municípios que não possuem cargos específicos para a fiscalização tributária dos respectivos municípios:

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 1 - Principais pontos de destaque quanto a ausência de cargos específicos de fiscalização tributária

Positivos:	
1	Os municípios de pequeno porte, com população inferior a 20 mil habitantes, tendem a apresentar menor complexidade administrativa ;
2	A administração municipal designa servidores de outras áreas para a execução das atividades relacionadas à gestão tributária , levando à racionalização de recursos, reduzindo os custos operacionais por meio da utilização de servidores não exclusivamente lotados na estrutura tributária.
3	A maioria dos municípios sem cargos específicos de fiscalização tributária gastam mais de 30% da arrecadação dos tributos municipais com as despesas da função Legislativa.
Negativos:	
1	A falta de capacidade técnica , ou seja, servidores dedicados a melhor estruturar os serviços de fiscalização e arrecadação;
2	O baixo incentivo à arrecadação própria , que pode ser uma política local de desoneração fiscal da população local sob o argumento da alta carga tributária da nação;
3	Redução da arrecadação e conseqüente aumento da dependência de repasses estaduais e federais , comprometendo a autonomia financeira do município;
4	A fragilidade na estrutura fiscal , os quais pode caracterizar como a falta de organização, dificuldade em acompanhar, lançar e controlar tributos de forma eficiente, legislação tributária municipal desatualizada;
5	Riscos de ilegalidade por meio do comprometimento do devido processo legal com fiscalizações por servidores sem competência legal;
6	Riscos de ineficiência em razão da fiscalização inexistente , ineficiente ou arbitrária, gerando perda de arrecadação.
7	Municípios sem cargos específicos para a fiscalização tributária com população abaixo de 10 mil habitantes são os que mais comprometem os tributos municipais com as despesas da função Legislativa.
8	Cerca de 73% dos municípios que não possuem cargos específicos para fiscalização tributária gastam mais de 30% com as despesas da função Legislativa.

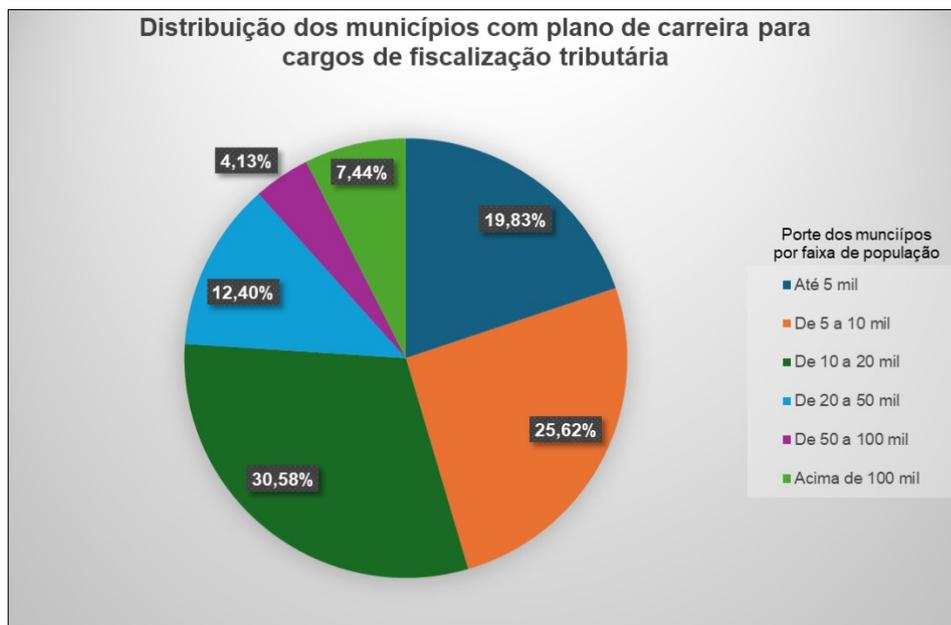
Fonte: autores (2025)

4.1.3. Plano de carreira para os cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

Os dados coletados revelaram que 121 municípios do Paraná possuem plano de carreira para os cargos de fiscal tributário ou auditor fiscal, correspondendo a 34,37% dos 353 municípios que enviaram as respostas ao questionário.

O gráfico 2 ilustra a distribuição percentual desses 121 municípios com plano de carreira, destacando os municípios de até 20 mil habitantes como os que mais possuem plano de carreira.

Gráfico 2 - Percentual de municípios com plano de carreira para fiscal tributário ou auditor fiscal



Fonte: autores (2025)

Entretanto, os dados revelam que os municípios acima de 50 mil habitantes são os que menos possuem plano de carreira para fiscal tributário ou auditor fiscal.

A tabela 4 traz a distribuição dos 121 municípios, de acordo com o seu porte, que possuem planos de carreira de fiscais tributários e/ou auditores fiscais e a respectiva quantidade de municípios totais:

Tabela 4 - Distribuição das quantidades de municípios com plano carreira

Variável	Porte dos Municípios						Total
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	
Distribuição de municípios com plano de carreira nas faixas populacionais	24	31	37	14	5	9	121
Quantidade total de municípios	80	89	97	52	14	21	353
Percentual de municípios com plano carreira em relação a quantidade de municípios conforme o seu porte	30,00%	34,83%	38,54%	26,92%	35,71%	42,86%	34,37%

Fonte: autores (2025)

O plano de carreira para os servidores da administração tributária é um ponto relevante, pois demonstra a maturidade da gestão de pessoal do órgão tributário municipal.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Não é apenas uma boa prática. Está previsto no artigo 37, inciso XXII, da Constituição Federal a imperatividade de que as carreiras da administração tributária devem ser provenientes de uma carreira específica:

Art. 37. A 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:

(...)

XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio.

É importante ressaltar que a carreira no serviço público não se resume à progressão temporal com aumento automático de remuneração. Sua estruturação deve ser precedida de estudo técnico aprofundado sobre as atividades desempenhadas pelo órgão, de modo a organizá-las em um ou mais cargos, conforme a complexidade das funções e o porte funcional da instituição.

Sob tal aspecto, necessário é destacar o preceito do artigo 39 da Constituição Federal:

*Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão **conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.***

*§ 1º A lei assegurará, aos servidores da administração direta, **isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo Poder** ou entre servidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.*

*§ 1º A **fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:***

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

A evolução na carreira deve estar vinculada a critérios objetivos de desempenho, mérito e capacitação, além de contemplar os cargos de chefia, direção e assessoramento correspondentes à estrutura do órgão.

Ressalta-se que a estrutura da carreira deve estar alinhada à forma de departamentalização do órgão, considerando os níveis hierárquicos existentes, os requisitos técnicos e objetivos para o acesso a cargos de liderança, as especializações funcionais, bem como as descrições sumária e detalhada de cada cargo ou função, incluindo os critérios de ingresso e de progressão.

4.1.4. Resumo do subtópico

O quadro 2 elenca os pontos de destaque positivos e negativos em relação a análise dos dados contidos no gráfico 1 e na tabela 4:

Quadro 2 - Principais pontos de destaque quanto a existência de planos de carreira para cargos de fiscalização tributária

Positivos:	
1	121 municípios já possuem plano de carreira para fiscais tributários ou auditores fiscais: <ul style="list-style-type: none">○ Representa aproximadamente 34,27% dos 353 municípios paranaenses analisados;○ Demonstra um movimento importante de valorização e estruturação da função fiscal.
2	Presença em municípios de pequeno e médio porte: <ul style="list-style-type: none">○ A maior parte dos municípios com plano de carreira está concentrada nas faixas de 5 a 10 mil habitantes (34,83%) e de 10 a 20 mil habitantes (38,14%) totalizando 72,97% dos 121 municípios que possuem plano de carreira.○ Isso indica que, mesmo com recursos limitados, muitos municípios de pequeno e médio porte estão instituindo carreiras fiscais estáveis e técnicas, o que contribui para a melhoria da arrecadação própria.
3	Inclusão de municípios muito pequenos: <ul style="list-style-type: none">○ 24 municípios com menos de 5 mil habitantes possuem plano de carreira, o que corresponde a 30% dessa faixa (24 de 80);○ Isso revela uma disposição positiva para a profissionalização, mesmo com estruturas administrativas simplificadas.
Negativos:	
1	Subutilização da estrutura fiscal em municípios maiores: <ul style="list-style-type: none">○ Dos 21 municípios com mais de 100 mil habitantes, apenas 9 possuem plano de carreira, ou seja, menos da metade (42,86%);○ O dado é preocupante, pois se espera maior organização administrativa justamente nesses municípios que possuem maior capacidade de arrecadação e demanda fiscal mais complexa.
2	Disparidade na cobertura estadual: Embora 121 municípios tenham plano de carreira, isso ainda representa apenas 1 em cada 3 municípios paranaenses;

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 2 - Principais pontos de destaque quanto a existência de planos de carreira para cargos de fiscalização tributária

	Ou seja, quase 66% dos municípios ainda não contam com plano de carreira formalizado, o que pode comprometer a qualidade de arrecadação, fiscalização e justiça fiscal.
3	<p>Desigualdade na distribuição:</p> <ul style="list-style-type: none"> Os dados mostram uma desigualdade estrutural, onde algumas faixas populacionais concentram esforços e outra – inclusive as de maior porte – permanecem com índices baixos; Tal disparidade pode refletir falta de normatização ou ausência de incentivos técnicos e financeiros para que os municípios maiores cumpram seu papel fiscal.
Considerações finais	
1	Os dados revelam um cenário em construção no Paraná , com avanços na estruturação da carreira fiscal em municípios pequenos e médios. No entanto, ainda existem vazios institucionais importantes , especialmente em municípios grandes, que, teoricamente, deveriam liderar a profissionalização da gestão tributária.

Fonte: autores (2025)

4.2. Atualização ou revisão das atribuições dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

Foi questionado aos municípios do Paraná se já havia atualizado ou revisado as atribuições dos cargos de fiscal tributário ou auditor fiscal do seu quadro de servidores destinados à administração tributária.

As respostas foram agrupadas conforme a tabela 5, que resume as respostas para o cargo de fiscal tributário, segmentadas conforme o porte do município segundo a sua população:

Tabela 5 - Quantidade de respostas conforme o porte do município para cargos de fiscal tributário

Variáveis	Porte dos Municípios						Total
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	
Sim, já foram atualizadas ou revisadas após a criação do cargo	22	33	40	28	8	8	139
Não, nunca foram atualizadas ou revisadas após a criação do cargo	34	37	38	17	5	5	136
Não, porque não há descrição das atribuições do cargo de fiscal tributário	2	3	3	0	0	1	9

Fonte: autores (2025)

Denota-se dos dados constantes da tabela 5 de que são poucos os municípios que não possuem a descrição das atribuições dos cargos de fiscal tributário, o que

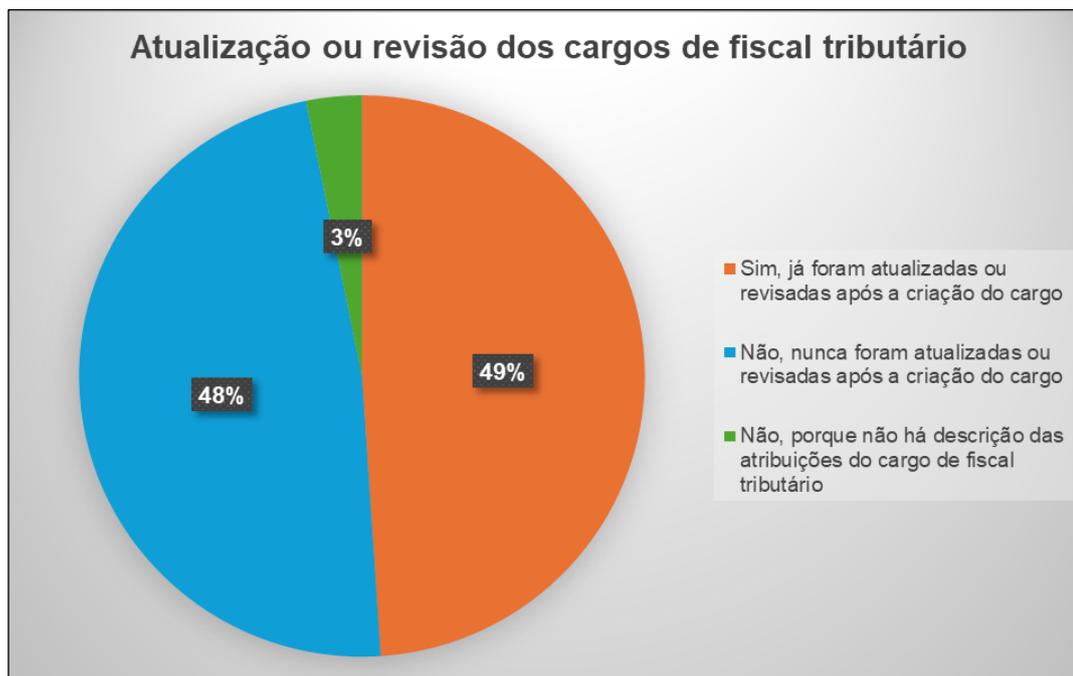
sugere um avanço no sentido de caracterizar fielmente as funções que devem ser desempenhadas pelos servidores do fisco municipal.

Entretanto, é importante destacar que não houve a avaliação em relação ao conteúdo da descrição dos cargos de fiscal tributário, o que poderia mensurar qualitativamente se as descrições atendem minimamente o necessário para a execução dos trabalhos.

Muito embora os municípios tenham declarado de que foram atualizadas ou revisadas as atribuições dos cargos de fiscal tributário, não foi possível aferir se essa atualização é recente ou não, sendo que a questão apenas sublinhou se a atualização ou revisão foram posteriores a criação dos cargos.

O gráfico 3 ilustra a distribuição das respostas relativas à questão da atualização ou revisão das atribuições do cargo de fiscal tributário:

Gráfico 3 - Distribuição do total das respostas dos municípios relativos ao cargo de fiscal tributário



Fonte: autores (2025)

Note-se que estão bem divididos os municípios que já atualizaram ou revisaram as atribuições daqueles que nunca o fizeram.

Devemos destacar a importância da atualização e/ou revisão das atribuições dos fiscais tributários, incorporando novos conceitos, tecnologias e modelos de gestão

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

tributária, inclusive alinhando-se com as novas disposições constitucionais relativos aos tributos municipais e a reforma tributária.

A desatualização destas funções fiscais leva a ambiguidades na execução das atividades e a riscos na atuação sem base normativa clara, além de comprometer a avaliação funcional e dificultar a responsabilização disciplinar, bem como os elementos do ato administrativo fiscal, tais como a competência e sua delegação.

Esta análise restringiu-se ao cargo de fiscal tributário, uma vez que são mais representativos que os dados relativos ao cargo de auditor fiscal, além do risco de haver duplicidade de informações dado que em alguns municípios há cargos de fiscal tributário concomitantemente com cargos de auditor fiscal. A distribuição assemelha-se aos dados de fiscal tributário, como se pode verificar pela tabela 6:

Tabela 6 - Quantidade de respostas conforme o porte do município para cargos de auditor fiscal

Variáveis	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	Total
Sim, já foram atualizadas ou revisadas após a criação do cargo	2	5	7	6	4	11	35
Não, nunca foram atualizadas ou revisadas após a criação do cargo	5	5	15	14	4	3	46
Não, porque não há descrição das atribuições do cargo de auditor fiscal	2	3	2	0	1	0	8

Fonte: autores (2025)

A revisão ou atualização das atribuições dos cargos voltados à fiscalização tributária deve ser fundamentada em estudos aprofundados sobre o mapeamento das atividades e funções essenciais à administração tributária. Esse processo deve ir além de ajustes remuneratórios ou de progressões temporais, contemplando também a adequada estruturação da força de trabalho. Para isso, é necessário incorporar mecanismos que valorizem a diversidade de formações acadêmicas, alinhando o perfil dos profissionais às demandas tecnológicas emergentes na área de fiscalização.

4.2.1. *Resumo do tópico*

O quadro 3 traz um resumo dos pontos de destaque positivos e negativos relativos à atualização ou revisão das atribuições do cargo de fiscal tributário.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 3 - Principais pontos de destaque quanto a atualização ou revisão das atribuições para os cargos de fiscalização tributária

Positivos:	
1	139 municípios atualizaram ou revisaram as atribuições: <ul style="list-style-type: none">○ Esse número representa um avanço importante na qualificação da função fiscal;○ A prática reflete aderência à modernização administrativa, alinhada com mudanças legislativas, tecnológicas e de gestão pública.
2	Distribuição em diferentes portes populacionais: <ul style="list-style-type: none">○ A revisão ocorre em todas as faixas, com destaque para:<ul style="list-style-type: none">• Municípios de 10 a 20 mil habitantes (40 casos)• Municípios de 5 a 10 mil (33 casos)• Municípios de 20 a 50 mil (28 casos)○ Isso demonstra que a preocupação com a clareza funcional não é exclusividade dos grandes municípios, havendo capilaridade mesmo em estruturas menores.
3	Presença de revisão até mesmo em municípios muito pequenos: <ul style="list-style-type: none">○ 22 municípios com menos de 5 mil habitantes já revisaram as atribuições, o que indica esforço de legalização e organização mesmo em contextos limitados.
Negativos:	
1	Grande número de municípios nunca revisou as atribuições: <ul style="list-style-type: none">○ 136 municípios declararam que nunca atualizaram as funções atribuídas aos fiscais;○ Desatualização em relação às legislações tributárias;○ Ambiguidades na execução das atividades, com fiscais tributários executando atividades que não são de fiscalização tributária;○ Riscos de atuação sem base normativa clara.
2	Falta de descrição formal das atribuições: <ul style="list-style-type: none">○ Em 9 municípios, o cargo existe, mas não há descrição oficial das atribuições;○ Tal omissão compromete os princípios da legalidade, da eficiência e da transparência administrativa, além de dificultar a responsabilização e a avaliação funcional.
Considerações finais	
1	Os dados finais revelam um cenário misto no Paraná. Por um lado, há avanços na revisão das atribuições dos fiscais, com 139 municípios demonstrando alinhamento à boa prática administrativa . Por outro lado, a existência de 136 municípios que jamais revisaram as atribuições , e de 9 onde sequer há descrição formal, demonstra fragilidade institucional e risco de impropriedades na execução das funções fiscais.

Fonte: autores (2025)

4.3. Quantidade de cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

O questionário encaminhado aos municípios sobre a administração tributária municipal também coletou dados relativos à quantidade de cargos de fiscal tributário e auditor fiscal existentes nos municípios, independentemente se preenchidos ou não.

4.3.1. Fiscal tributário vs. Auditor fiscal

Nesse sentido, a tabela 7 traz o somatório dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal segmentados pelo porte do município segundo a sua população e o respectivo total:

Tabela 7 - Quantidade de cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

Cargos	Fiscal tributário	Auditor fiscal	Total
Até 5 mil	127	11	138
De 5 a 10 mil	152	16	168
De 10 a 20 mil	271	26	297
De 20 a 50 mil	284	53	337
De 50 a 100 mil	147	50	197
Acima de 100 mil	344	481	825
Total	1.325	637	1.962

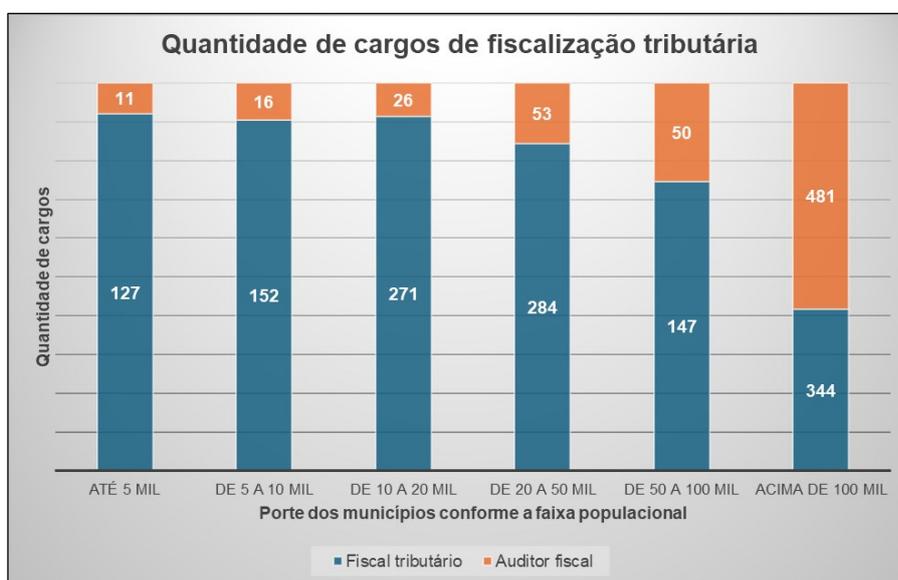
Fonte: autores (2025)

Os números indicam preponderância da nomenclatura de fiscal tributário na maioria dos municípios. Nos municípios com mais de 100 mil habitantes, observa-se uma inversão no quadro funcional: há 344 fiscais tributários, número inferior ao de auditores fiscais, que totalizam 481.

As quantidades totais de cargos de fiscalização tributária aumentam conforme o porte populacional do município. Contudo, observa-se uma queda significativa nesse número nos municípios com população entre 50 e 100 mil habitantes, o que pode ser atribuída ao número limitado de municípios nessa faixa populacional, que totaliza apenas 14.

O gráfico 4 ilustra as disparidades de quantidade de cargos entre fiscal tributário e auditor fiscal conforme o porte do município por faixa populacional:

Gráfico 4 - Quantidade de cargos de fiscalização tributária por faixa de municípios segundo sua população



Fonte: autores (2025)

Pode-se considerar que à medida que o porte dos municípios aumente, maior a sua tendência de adotar a nomenclatura de auditor fiscal para os cargos de fiscalização tributária, o que pode indicar maior maturidade das administrações tributárias municipais de acordo com o porte dos municípios.

Destaca-se a existência de um movimento por parte das entidades representativas da área tributária visando à alteração da nomenclatura dos cargos de fiscal tributário e equivalentes para auditor fiscal, com o objetivo de promover simetria com as carreiras de fiscalização em nível federal, como a de auditor fiscal da Receita Federal e auditor fiscal do Trabalho.

Este esforço das organizações de classe para unificar a terminologia dos fiscais tributários parece ser relevante na medida em que envolva também alterações relativas ao nível de escolaridade exigidos para o provimento, passando a ser de nível superior em áreas que tenham relação direta com a fiscalização tributária, tais como direito, contabilidade, economia, administração, tecnologia da informação, dentre outras. É o que se espera dada as expressas previsões constitucionais a respeito da atividade de fiscalização tributária:

Art. 37

(...)

XVIII - a administração fazendária e seus servidores fiscais terão, dentro de suas áreas de competência e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei;

(...)

XXII - as administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada, inclusive com o compartilhamento de cadastros e de informações fiscais, na forma da lei ou convênio.

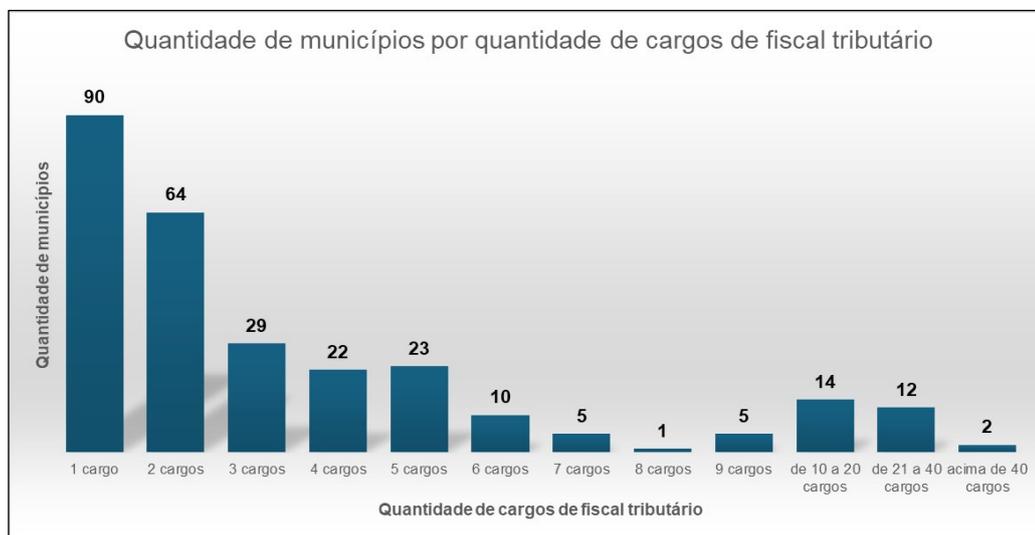
Note-se a característica dos dispositivos constitucionais supracitados que as administrações tributárias devem possuir servidores de carreiras específicas, com competência e jurisdição definidos em lei, tendo precedência em relação aos demais setores administrativos e prioridade nos recursos necessários para a realização de suas atividades. Não há menção expressa a nível superior, mas as atividades de fiscalização são muito próprias e específicas os quais demanda um conhecimento aprofundado da legislação tributária e de outros conhecimentos para se obter o máximo de aplicação técnica.

4.3.2. Quantidade de cargos de fiscais tributários

Neste tópico analisou-se apenas as quantidades de cargos de fiscal tributário nos municípios do Paraná, segregando-o em relação ao cargo de auditor fiscal que será tratado no tópico seguinte.

O gráfico 5 distribui a quantidade de municípios por quantidade de cargos de fiscal tributário:

Gráfico 5 - Quantidade de municípios por quantidade de cargos de fiscal tributário



Fonte: autores (2025)

Conforme demonstra o gráfico 5, entre os municípios que utilizam a nomenclatura "fiscal tributário", a maioria concentra-se na faixa de 1 a 2 cargos (154 municípios). Outros 74 municípios possuem entre 3 e 5 cargos, enquanto apenas 15 contam com 6 a 7 cargos de fiscal tributário.

A tabela 8 traz a distribuição da quantidade de cargos de fiscal tributário de acordo com o porte dos municípios:

Tabela 8 - Quantidade de cargos de fiscal tributário conforme o porte dos municípios

Quantidade de Cargos	Porte dos municípios conforme a população						Total
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	
1 cargo	27	35	26	2	0	0	90
2 cargos	12	23	22	6	0	1	64
3 cargos	9	4	8	7	1	0	29

Tabela 8 - Quantidade de cargos de fiscal tributário conforme o porte dos municípios

Quantidade de Cargos	Porte dos municípios conforme a população						Total
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	
4 cargos	6	3	4	8	0	1	22
5 cargos	3	3	9	5	2	1	23
6 cargos	0	1	3	3	2	1	10
7 cargos	0	1	3	0	1	0	5
8 cargos	0	0	1	0	0	0	1
9 cargos	0	1	1	2	0	1	5
de 10 a 20 cargos	0	0	2	6	4	2	14
de 21 a 40 cargos	0	0	1	3	2	6	12
acima de 40 cargos	0	0	0	0	0	2	2

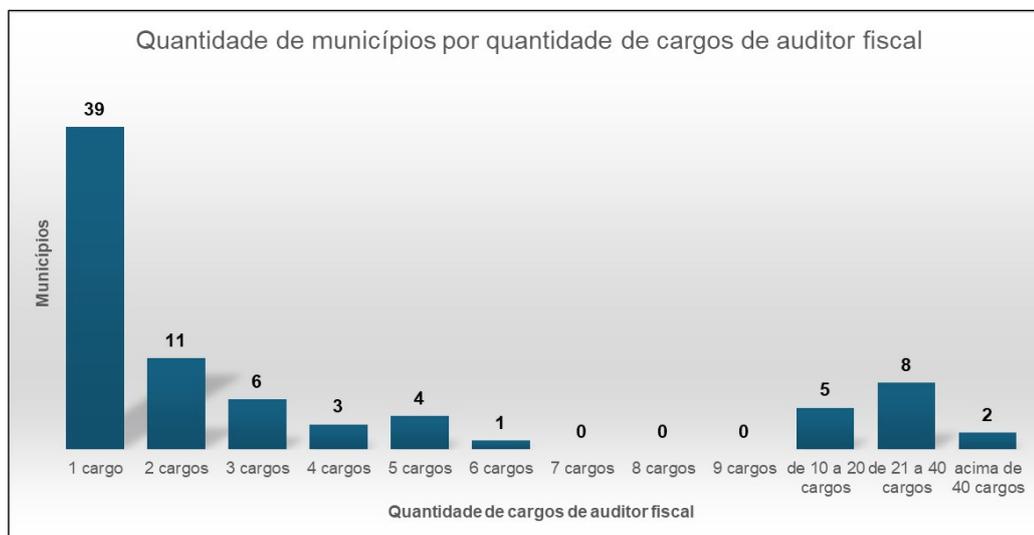
Fonte: autores (2025)

Observa-se, conforme a Tabela 8, que a nomenclatura “fiscal tributário” está predominantemente associada à existência de apenas 1 ou 2 cargos em 154 municípios, dos quais 145 possuem população de até 20 mil habitantes.

4.3.3. Quantidade de cargos de auditor fiscal

Os números em relação aos municípios que adotam a nomenclatura de “auditor fiscal” já são mais modestos. Pelo gráfico 6 denota-se que 50 municípios possuem de 1 a 2 cargos de auditor fiscal e 15 municípios possuem mais de 10 cargos com esta nomenclatura:

Gráfico 6 - Quantidade de municípios por quantidade de cargos de auditor fiscal



Fonte: autores (2025)

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

A tabela 9 traz a distribuição da quantidade de cargos de auditor fiscal de acordo com o porte do município:

Tabela 9 - Quantidade de cargos de auditor fiscal conforme o porte dos municípios

Quantidade de Cargos	Porte dos municípios conforme a população						Total
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	
1 cargo	5	7	17	8	1	1	39
2 cargos	0	2	3	4	2	0	11
3 cargos	2	0	1	2	1	0	6
4 cargos	0	0	0	0	3	0	3
5 cargos	0	1	0	3	0	0	4
6 cargos	0	0	0	1	0	0	1
7 cargos	0	0	0	0	0	0	0
8 cargos	0	0	0	0	0	0	0
9 cargos	0	0	0	0	0	0	0
de 10 a 20 cargos	0	0	0	1	0	4	5
de 21 a 40 cargos	0	0	0	0	1	7	8
acima de 40 cargos	0	0	0	0	0	2	2

Fonte: autores (2025)

A tabela 9 revela que 34 municípios que tenham de 1 a 2 cargos de auditor fiscal são de pequeno porte, ou seja, possuem até 20 mil habitantes. Note-se ainda que, dos 15 municípios que possuem mais de 10 cargos de auditor fiscal em sua estrutura, 7 são municípios de grande porte, ou seja, estão acima de 100 mil habitantes.

4.3.4. Resumo do tópico

O quadro 4 condensa os principais pontos tratados neste tópico:

Quadro 4 - Principais pontos de destaque quanto a quantidade de cargos de fiscalização tributária

Positivos:	
1	Amplitude de cobertura do cargo de Fiscal Tributário: <ul style="list-style-type: none">○ O cargo de fiscal tributário está amplamente difundido, com 1.325 cargos distribuídos em todos os portes populacionais.○ Está presente inclusive em municípios de pequeno porte, com destaque para:<ul style="list-style-type: none">• 127 cargos em municípios com até 5 mil habitantes;• 152 cargos em municípios entre 5 e 10 mil habitantes;• 271 cargos em municípios de 10 a 20 mil habitantes.
2	Adoção crescente da nomenclatura “Auditor Fiscal” em municípios maiores: <ul style="list-style-type: none">○ A nomenclatura “auditor fiscal” é mais comum em municípios de médio e grande porte, com destaque para:<ul style="list-style-type: none">• 53 cargos em municípios de 20 a 50 mil habitantes;• 50 cargos em municípios de 50 a 100 mil habitantes;• 481 cargos em municípios com mais de 100 mil habitantes, superando os cargos de fiscal tributário nessa faixa (344)

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 4 - Principais pontos de destaque quanto a quantidade de cargos de fiscalização tributária

3	Tendência de profissionalização e simetria institucional: <ul style="list-style-type: none">○ A transição da nomenclatura para “auditor fiscal” acompanha um movimento das entidades representativas da área tributária buscando:<ul style="list-style-type: none">• Padronização com o fisco federal;• Fortalecimento institucional da carreira, alinhada ao previsto nos incisos XVIII e XXII do art. 37 da Constituição Federal.
Negativos:	
1	Concentração excessiva de “fiscais tributários” em municípios pequenos com estrutura mínima: <ul style="list-style-type: none">○ Dos 154 municípios que utilizam o cargo de fiscal tributário com até 2 cargos, 145 estão em municípios com até 20 mil habitantes, o que pode induzir uma estrutura frágil de fiscalização;
2	Subutilização da nomenclatura “Auditor Fiscal” nos municípios pequenos: <ul style="list-style-type: none">○ A maioria dos cargos de auditor fiscal está concentrada nos municípios maiores;○ Apenas 34 municípios com até 20 mil habitantes utilizam a nomenclatura de auditor fiscal (com 1 a 2 cargos), o que pode indicar:<ul style="list-style-type: none">• Desalinhamento institucional;• Dificuldade de implantação de carreiras estruturadas em municípios menores.
Considerações finais:	
1	A nomenclatura “fiscal tributário” predomina nos municípios menores, sendo mais tradicional, mas muitas vezes associada a estruturas mais limitadas.
2	A nomenclatura “auditor fiscal” é indicativa de maior complexidade administrativa, profissionalização e compatibilidade com os princípios constitucionais que regulam a administração tributária (CF/88, art. 37, XVIII e XXII).
3	A evolução da terminologia deve vir acompanhada da revisão das atribuições, estrutura legal, garantias funcionais e independência técnica, para efetividade da função fiscalizadora.

Fonte: autores (2025)

4.4. Nível de escolaridade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

Este tópico apresenta uma análise do nível de escolaridade dos profissionais que ocupam cargos de fiscalização tributária nos municípios do Paraná, estruturada em dois subtópicos: um dedicado aos fiscais tributários e outro aos auditores fiscais.

4.4.1. Nível de escolaridade dos fiscais tributários

O nível de escolaridade exigido para os cargos de fiscal tributário é de elevada relevância, pois impacta diretamente a eficiência arrecadatória e a gestão administrativa dos tributos municipais. Isso se deve ao caráter eminentemente técnico da matéria tributária, que demanda formação sólida, contínua e aprofundada por parte dos servidores públicos que atuam na área.

A tabela 10 traz a quantidade de municípios por faixa populacional e de acordo com o nível de escolaridade do cargo de fiscal tributário:

Tabela 10 - Quantidade de municípios com cargos de fiscal tributário por faixa populacional e nível de escolaridade

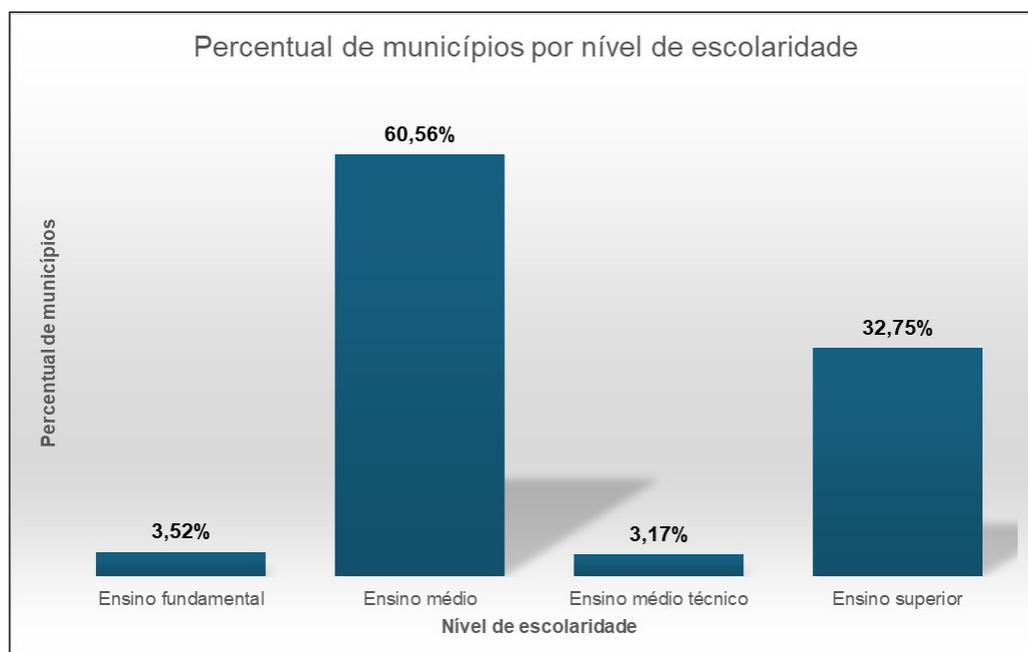
Porte dos municípios	Nível de escolaridade			
	Ensino fundamental	Ensino médio	Ensino médio técnico	Ensino superior
Até 5 mil	3	40	1	15
De 5 a 10 mil	2	35	4	33
De 10 a 20 mil	4	49	1	27
De 20 a 50 mil	0	32	1	11
De 50 a 100 mil	0	7	0	5
Acima de 100 mil	1	9	2	2
Total	10	172	9	93

Fonte: autores (2025)

Observa-se a predominância do nível de escolaridade de ensino médio entre os ocupantes do cargo de fiscal tributário, abrangendo 174 municípios, concentrados principalmente nas faixas populacionais de até 50 mil habitantes.

O gráfico 7 ilustra essa distribuição em percentuais absolutos, sem levar em consideração a faixa populacional:

Gráfico 7 - Quantidade de municípios por nível de escolaridade para o cargo de fiscal tributário



Fonte: autores (2025)

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

A prevalência do nível de ensino médio reafirma uma das conclusões do tópico anterior em que a nomenclatura de “fiscal tributário” está associada a estruturas mais limitadas, cuja independência técnica só trará efeitos quando aumentar o nível de escolaridade os quais contribuirá com uma melhor performance da administração tributária municipal.

Contudo, sublinhe-se que 10 municípios possuem cargos de fiscal tributário em nível de ensino fundamental, distribuídos em municípios de até 20 mil habitantes e um município com população acima de 100 mil habitantes.

A tabela 11 apresenta a relação dos municípios que declararam possuir cargos de “fiscal tributário” com exigência de escolaridade de nível fundamental, acompanhada da respectiva quantidade de cargos.

Tabela 11 - Municípios cujo cargo de fiscal tributário é de ensino fundamental e respectiva quantidade

Seq.	Município	População (2022)	Quantidade de cargos de fiscal tributário
1	Boa Esperança do Iguaçu	2.411	4
2	Coronel Domingos Soares	7.007	2
3	Inácio Martins	10.776	14
4	Lupionópolis	4.812	1
5	Paranacity	9.561	1
6	Pinhais	131.048	50
7	Querência do Norte	10.708	11
8	Santa Mariana	11.111	2
9	Tamboara	4.879	10
10	Três Barras do Paraná	11.142	4

Fonte: autores (2025)

Dentre os municípios que exigem escolaridade de nível fundamental para o cargo de fiscal tributário, destacam-se Tamboara, com menos de 5 mil habitantes e 10 cargos declarados, e Pinhais, com população superior a 130 mil habitantes.

Os municípios de Pinhais e Santa Mariana informaram que, além do cargo de fiscal tributário de nível fundamental, possuem também o cargo de nível superior (denominado analista tributário em Pinhais).

Os demais municípios possuem apenas o cargo de fiscal tributário de nível fundamental.

4.4.2. Escolaridade do eleitorado nos municípios do Paraná

Conforme demonstrado nos tópicos anteriores, o nível médio de escolaridade predomina entre os ocupantes do cargo de fiscal tributário na maioria dos municípios paranaenses, sendo o ensino superior mais frequente apenas em municípios com população superior a 100 mil habitantes. Essa predominância do ensino médio não acompanha a evolução educacional da sociedade local, o que pode ser evidenciado pelos dados disponibilizados pelo Tribunal Superior Eleitoral sobre o nível de escolaridade dos eleitores ao longo das últimas eleições. A tabela 12 apresenta o percentual médio de escolaridade dos eleitores nas seis eleições mais recentes, segmentado por porte populacional dos municípios.

Tabela 12 - Percentual médio de eleitores em cada nível de escolaridade e porte dos municípios

Nível de escolaridade	Anos de eleições	Porte dos Municípios					
		Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil
Ensino Fundamental	2014	6,32%	6,57%	6,57%	7,77%	8,39%	8,83%
	2016	6,44%	6,69%	6,72%	7,59%	8,30%	8,65%
	2018	6,98%	7,20%	7,27%	7,95%	8,34%	8,45%
	2020	7,23%	7,29%	7,37%	7,89%	8,16%	8,20%
	2022	7,19%	7,29%	7,29%	7,78%	7,94%	7,92%
	2024	7,15%	7,20%	7,20%	7,69%	7,75%	7,71%
Ensino Médio	2014	9,65%	9,79%	10,38%	12,35%	14,57%	17,78%
	2016	12,30%	12,13%	12,81%	15,38%	17,00%	27,39%
	2018	20,56%	19,80%	20,02%	22,54%	24,88%	29,17%
	2020	23,78%	22,85%	22,61%	24,44%	26,23%	29,72%
	2022	24,38%	23,59%	23,47%	25,33%	27,11%	30,56%
	2024	25,02%	24,41%	24,23%	26,15%	27,85%	30,98%
Ensino Superior	2014	1,95%	1,92%	2,30%	3,06%	4,08%	6,35%
	2016	2,86%	2,72%	3,16%	4,30%	5,85%	11,99%
	2018	6,98%	6,69%	7,12%	9,29%	12,98%	13,06%
	2020	8,76%	8,45%	8,92%	10,81%	14,71%	13,14%
	2022	8,64%	8,34%	8,74%	10,64%	14,38%	12,91%
	2024	8,74%	8,42%	8,83%	10,75%	14,51%	12,85%

Fonte: autores, a partir de IPARDES (2025)

Evidencia-se que o percentual de eleitores com ensino médio tem apresentado crescimento contínuo a cada eleição, sem retrocessos. O mesmo padrão é observado entre os eleitores com nível superior. Nos municípios com até 5 mil habitantes, por exemplo, o percentual de eleitores com ensino superior aumentou de 1,95% em 2014 para 8,74% em 2024, mais que quadruplicando.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Ainda que em proporções menores, todos os demais portes municipais também registraram crescimento constante no nível de escolaridade dos eleitores.

Essa evolução educacional deve ser considerada pela administração pública como um fator estratégico para a reestruturação dos quadros funcionais, com vistas à exigência de servidores mais qualificados e tecnicamente preparados para atender às transformações sociais locais.

Saliente-se ainda que a exigência de nível superior para cargos de fiscalização tributária auxilia na melhor gestão dos recursos públicos na medida em que outros profissionais da administração pública com nível superior serão menos demandados, produzindo uma readequação das rotinas administrativas.

Como exemplo, citam-se os servidores ocupantes dos cargos de procurador municipal e contador, supostamente são acionados por fiscais tributários de nível médio para esclarecimento de questões que poderiam ser resolvidas diretamente pelos próprios fiscais, caso estes possuíssem formação em nível superior.

4.4.3. *Nível de escolaridade dos auditores fiscais*

Os cargos de auditores fiscais, conforme já mencionado neste relatório, pode evidenciar maior maturidade institucional e melhor organização dos serviços de fiscalização tributária por parte da administração municipal. A tabela 13 apresenta a quantidade de municípios que possuem cargos de auditor fiscal, distribuídos por faixa populacional:

Tabela 13 - Quantidade de municípios com cargos de auditor fiscal por faixa populacional e nível de escolaridade

Porte dos Municípios	Nível de Escolaridade			
	Ensino fundamental	Ensino médio	Ensino médio técnico	Ensino superior
Até 5 mil	0	0	0	3
De 5 a 10 mil	0	0	0	8
De 10 a 20 mil	0	0	0	16
De 20 a 50 mil	0	0	0	16
De 50 a 100 mil	0	0	0	8
Acima de 100 mil	0	0	0	13
Total	0	0	0	64

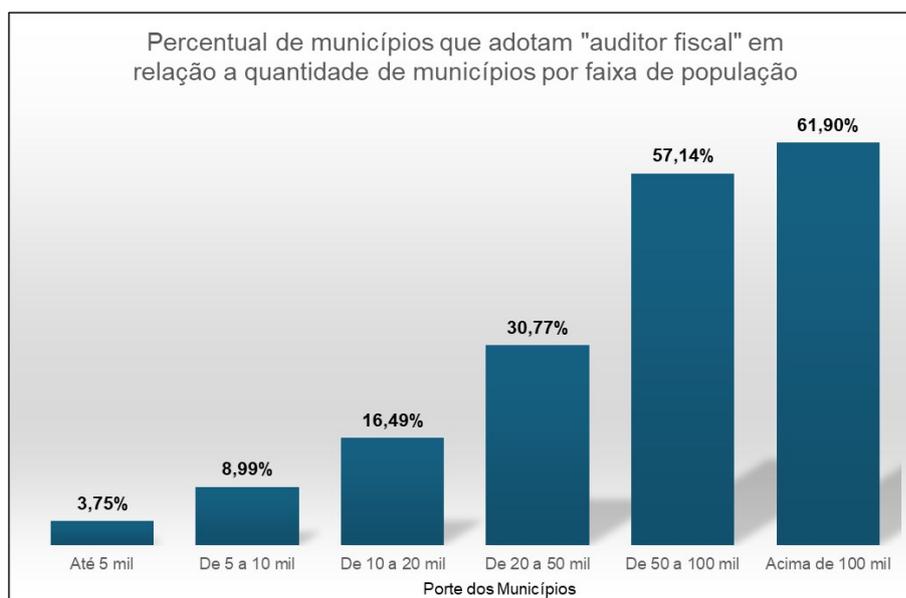
Fonte: autores (2025)

Os dados revelam que 100% dos municípios que adotam a nomenclatura de “auditor fiscal” possuem nível de escolaridade de ensino superior.

A maturidade institucional referida decorre da correlação entre a adoção da nomenclatura “auditor fiscal” e a exigência de escolaridade em nível superior. Sob esse critério, verifica-se que, entre os 80 municípios com até 5 mil habitantes, apenas 3 adotam a designação “auditor fiscal” e, conseqüentemente, exigem formação superior para o cargo.

O gráfico 8 apresenta o percentual de municípios, por faixa populacional, que utilizam a nomenclatura "auditor fiscal".

Gráfico 8 - Distribuição dos cargos de auditor fiscal conforme o porte de municípios



Fonte: autores (2025)

Conforme se vê do gráfico, a terminologia de “auditor fiscal” cresce à medida que o porte dos municípios também aumenta.

4.4.4. Resumo do tópico

O Quadro 5 sintetiza os principais aspectos abordados neste tópico sobre o nível de escolaridade exigido para os cargos de fiscal tributário e auditor fiscal nos municípios do Paraná.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 5 - Principais pontos de destaque quanto o nível de escolaridade dos cargos de fiscalização tributária

Positivos:	
1	Cargo de Fiscal Tributário: <ul style="list-style-type: none">○ Cobertura territorial ampla: 284 municípios paranaenses declaram possuir cargos de fiscal tributário, o que demonstra capilaridade institucional em termos de presença mínima de fiscalização tributária municipal.○ Existência de exigência de nível superior em 93 municípios: Isso corresponde a cerca de 32,7% do total com o cargo, indicando que parte significativa dos municípios reconhece a complexidade da função tributária.○ Evolução gradual da escolaridade: Há municípios que, mesmo com pequeno porte populacional, exigem ensino superior, como 15 municípios com até 5 mil habitantes, o que sugere esforço de qualificação.
2	Cargo de Auditor Fiscal: <ul style="list-style-type: none">○ Uniformidade de exigência de nível superior (100% dos casos): Os 64 municípios com cargos de auditor fiscal demandam formação em nível superior, o que reforça a profissionalização da função.○ Associação entre nomenclatura e maturidade institucional: A adoção da denominação “auditor fiscal” se dá, sobretudo, em municípios de maior porte populacional, o que reflete estrutura administrativa mais robusta e tecnicamente orientada.○ Presença crescente com o aumento populacional:<ul style="list-style-type: none">• Apenas 3 municípios com até 5 mil habitantes têm o cargo.• A frequência aumenta significativamente entre os municípios com mais de 20 mil habitantes.○ Indício de diferenciação funcional: Municípios como Pinhais e Santa Mariana mantêm tanto cargos de fiscal (nível fundamental) quanto de auditor fiscal (nível superior), o que pode indicar um modelo de dupla estrutura com divisão funcional entre fiscalização simples e especializada.
Negativos:	
1	Cargo de Fiscal Tributário: <ul style="list-style-type: none">○ Predominância do nível médio como requisito (172 municípios): Indica limitação técnica para o exercício da função, especialmente considerando a crescente complexidade da legislação tributária municipal, fiscalização eletrônica e obrigações acessórias.○ Presença de cargos com exigência de ensino fundamental em 10 municípios: Este dado é alarmante, pois implica em provável deficiência técnica grave na atuação fiscal, comprometendo a eficiência da arrecadação e da justiça fiscal.○ Casos emblemáticos:<ul style="list-style-type: none">• Pinhais (131 mil habitantes) com 50 cargos de fiscal de nível fundamental.• Tamboara (menos de 5 mil habitantes) com 10 cargos de fiscal tributário.○ Concentração de escolaridade inferior em municípios de até 50 mil habitantes: O que pode refletir carência de estrutura administrativa, mas também revela ausência de políticas públicas voltadas à valorização e capacitação da função tributária.○ Falta de uniformidade na exigência de escolaridade: A heterogeneidade entre municípios inviabiliza comparações qualitativas entre os quadros de fiscalização e impede avanços cooperativos ou regionais em inteligência fiscal.
2	Cargo de Auditor Fiscal: <ul style="list-style-type: none">○ Baixa presença em municípios pequenos (até 10 mil habitantes): Apenas 11 municípios dessa faixa adotam o cargo de auditor fiscal, o que pode demonstrar imaturidade institucional nesses locais.○ Desigualdade regional e ausência de política padronizadora: A ausência de um modelo mínimo de qualificação, incentivado por outras instâncias, impede a elevação conjunta da qualificação da fiscalização tributária municipal no Paraná.
Considerações finais:	
1	Relevância do nível de escolaridade para a eficiência tributária: Como destacado no relatório, o conhecimento técnico exigido na atuação fiscal (interpretação da legislação, uso

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 5 - Principais pontos de destaque quanto o nível de escolaridade dos cargos de fiscalização tributária

	de sistemas eletrônicos, análise contábil e jurídica) demanda formação qualificada e permanente .
2	Risco à segurança jurídica e arrecadação: A permanência de cargos técnicos sem a devida qualificação pode resultar em autuações ilegais, passivos judiciais e baixa recuperação de receitas municipais.
3	Importância de reformas estruturais: Recomenda-se: <ul style="list-style-type: none"> • Readequação dos requisitos de escolaridade mínima para o cargo de fiscal tributário; • Realização de concursos públicos com exigência de formação técnica ou superior; • Investimento em capacitação continuada, inclusive para servidores já empossados com escolaridade inferior.
4	A análise do nível de escolaridade dos cargos de fiscalização tributária nos municípios do Paraná revela um cenário heterogêneo e desigual , com avanços pontuais , especialmente nos cargos de auditor fiscal, mas também com graves deficiências estruturais , principalmente na exigência de escolaridade fundamental para funções técnicas.
5	A construção de uma fiscalização tributária mais eficaz e justa passa, necessariamente, por políticas de valorização do servidor, formação continuada e padronização dos requisitos mínimos de ingresso , com o apoio de outras instâncias.

Fonte: autores (2025)

4.5. Remuneração dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

A política de remuneração dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal representa um aspecto relevante da gestão tributária municipal, atuando como um dos principais fatores de atração de profissionais com elevada qualificação técnica.

4.5.1. Remuneração dos cargos de fiscal tributário

A tabela 14 apresenta um resumo das estatísticas descritivas das remunerações iniciais do cargo de fiscal tributário, classificadas conforme o porte do município, de acordo com o número de habitantes. A referida estatística descritiva foi extraída a partir da análise de dados do software Microsoft Excel.

Tabela 14 - Estatística descritiva dos salários dos fiscais tributários conforme o porte do município

Indicadores	Porte do Municípios conforme a População					
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil
Média	2886,82661	3432,517973	3290,244198	3290,559091	3802,857692	3852,170714
Erro padrão	145,4970063	198,3233544	150,1386111	221,3410395	501,8139736	606,2324566
Mediana	2536,9	3390,255	3036,89	2859,86	3174,8	3078,895
Desvio padrão	1117,583712	1706,042002	1351,2475	1468,210357	1809,316013	2268,314149
Variância	1248993,352	2910579,314	1825869,807	2155641,654	3273624,434	5145249,079
Curtose	-0,153381533	14,88506036	1,952527742	2,163978719	1,204651214	0,642859107
Assimetria	0,850117936	2,829034853	1,127064186	1,577721967	1,316952137	1,176958984
Intervalo	4105,19	11922,41	7446,76	5772,97	5982,83	7261,49
Mínimo	1494,81	1475	973,24	1549,81	2095,97	1259

Tabela 14 - Estatística descritiva dos salários dos fiscais tributários conforme o porte do município

Indicadores	Porte do Municípios conforme a População					
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil
Máximo	5600	13397,41	8420	7322,78	8078,8	8520,49
Contagem	59	74	81	44	13	14

Fonte: autores (2025)

Considerando que as discrepâncias entre municípios de pequeno e grande porte são imensas, com características muito distintas, dificultando o estabelecimento de um padrão, a interpretação dos dados foi realizada conforme o porte do município. O quadro 6 apresenta as principais interpretações dos dados da estatística descritiva constante da tabela 14.

Quadro 6 - Principais interpretações da estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários

Municípios	Interpretação da Estatística Descritiva
Até 5 mil	<p>A média das remunerações é de R\$ 2.886,83 e mediana de R\$ 2.536,90, indicando que o valor médio é puxado pelos maiores valores remuneratórios.</p> <p>O desvio padrão é de R\$ 1.117,58, indicando alta dispersão em torno da média, ou seja, os salários variam bastante entre os municípios. A variância é de 1.248.993,35, o que reforça a grande variabilidade dos salários.</p> <p>A assimetria é de 0,85, indicando que a distribuição é assimétrica à direita, ou seja, alguns poucos municípios pagam salários muito acima da média, elevando-a artificialmente.</p> <p>A menor remuneração é R\$ 1.494,81 e a maior remuneração é R\$ 5.600,00, indicando uma diferença significativa e reforçando a disparidade entre os municípios.</p> <p>Conclusões:</p> <p>Há municípios com remunerações muito acima da média, elevando a média em relação à mediana. O desvio padrão e o intervalo indicam grande desigualdade entre os salários pagos pelos municípios. A maioria dos salários concentra-se abaixo da média, considerando que tanto o modo quanto a mediana são inferiores à média.</p> <p>Há necessidade de política de padronização ou valorização salarial, especialmente para os municípios com remunerações muito abaixo da média, o que pode comprometer a atratividade e qualificação da função pública.</p>
De 5 a 10 mil	<p>A média das remunerações é de R\$ 3.432,52 e a mediana é de R\$ 3.390,26 e está ligeiramente abaixo da média, o que sugere assimetria positiva.</p> <p>O desvio padrão é de R\$ 1.706,04, indicando grande dispersão dos salários em torno da média, ou seja, as remunerações variam muito entre os municípios, o que pode ser confirmado com uma variância de 2.910.579,31.</p> <p>O intervalo entre a menor e maior remuneração é de R\$ 11.922,41, tratando-se de um intervalo muito alto, indicando enorme desigualdade salarial.</p> <p>A assimetria é de 2,83, sendo um valor muito alto e positivo, indicando uma forte assimetria à direita. Há poucos municípios pagando salários muito altos, que puxam a média para cima.</p> <p>A curtose é de 14,88, indicando um valor extremamente elevado. Isso caracteriza uma distribuição leptocúrtica — ou seja, com alta concentração de valores</p>

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 6 - Principais interpretações da estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários

Municípios	Interpretação da Estatística Descritiva
	<p>próximos da média e caudas longas, com presença de valores extremos (outliers). Há casos fora do padrão que influenciam fortemente os indicadores.</p> <p>Conclusões: Forte assimetria positiva (2,83) e altíssima curtose (14,88) apontam para a existência de grandes desigualdades: alguns municípios pagam salários muito acima dos demais. Modo extremamente inferior (R\$ 1.518,00) reforça que muitos municípios ainda praticam salários baixos, mesmo que a média seja puxada para cima por poucos com remunerações elevadas. O desvio padrão elevado (R\$ 1.706,04) revela que a média não é representativa para a maioria dos casos — há variação salarial extrema. A amplitude salarial (R\$ 11.922,41) é incompatível com um sistema equitativo de remuneração pública em funções semelhantes.</p>
De 10 a 20 mil	<p>A média das remunerações é de R\$ 3.290,24 e a mediana é de R\$ 3.036,89. Como é inferior à média, indica assimetria positiva. O desvio padrão é de R\$ 1.351,25, o que indica alta variação dos salários em relação à média — há municípios com salários muito abaixo e muito acima da média. A variância é de 1.825.869,81, o que reforça a ampla dispersão da distribuição salarial. O intervalo (máx - mín) é de R\$ 7.446,76, o que aponta grande amplitude e mostra grande disparidade entre o menor e o maior salário pago. A menor remuneração é de R\$ 973,24, cujo valor é extremamente baixo para um cargo técnico como fiscal tributário. A maior remuneração é de R\$ 8.420,00, indicando que alguns municípios pagam salários elevados, possivelmente distorcendo a média. Conclusões: Grande desigualdade salarial: a diferença de mais de R\$ 7.400,00 entre o menor e o maior salário é um indicativo claro de não padronização e disparidade entre os municípios. A assimetria positiva (1,13) mostra que poucos salários elevados distorcem a média — o valor médio (R\$ 3.290) é maior do que a realidade da maioria. Presença de salários muito baixos (R\$ 973,24) evidencia uma remuneração inadequada para a função e uma estrutura administrativa defasada.</p>
De 20 a 50 mil	<p>A remuneração média é de R\$ 3.290,56 e a mediana é de R\$ 2.859,86, ou seja, metade dos municípios paga abaixo desse valor. O fato de a mediana ser inferior à média sugere assimetria positiva (mais salários baixos do que altos, com poucos salários elevados puxando a média para cima). O desvio padrão é de R\$ 1.468,21, o que mostra que os salários têm grande variação em torno da média, indicando desigualdade entre os municípios. A variância da amostra é de 2.155.641,65 e reforça a ampla dispersão dos salários. O intervalo (máximo - mínimo) é de R\$ 5.772,97. Os salários variam de R\$ 1.549,81 até R\$ 7.322,78. Essa amplitude é bastante alta, o que indica grande desigualdade salarial entre municípios. Conclusões: Alta assimetria positiva (1,58) revela que a média está inflada por salários elevados em poucos municípios. Desvio padrão alto indica desigualdade salarial significativa entre os municípios. O menor salário (R\$ 1.549,81) ainda é muito baixo para o nível de responsabilidade exigido do cargo.</p>
De 50 a 100 mil	<p>A remuneração média é de R\$ 3.802,86 e a mediana é de R\$ 3.174,80, que é inferior à média, o que indica assimetria positiva — poucos salários altos puxam a média para cima.</p>

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 6 - Principais interpretações da estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários

Municípios	Interpretação da Estatística Descritiva
	<p>O desvio padrão é de R\$ 1.809,32, sendo um valor muito alto, especialmente em relação à média ($\approx 47,6\%$ da média), indicando grande variação entre os salários. O erro padrão da média é de R\$ 501,81, considerando alto, devido à pequena amostra ($n = 13$) e à alta variabilidade. Isso significa que a média não é uma estimativa muito precisa do valor populacional.</p> <p>A variância da amostra é de 3.273.624,43, o que reflete a alta dispersão, reforçando a desigualdade salarial.</p> <p>O intervalo é de R\$ 5.982,83, sendo que a diferença entre o maior e o menor salário que é de R\$ 2.095,97 a R\$ 8.078,80. Muito elevado para uma amostra tão pequena.</p> <p>A amostra é pequena, o que reduz a confiabilidade estatística e aumenta a sensibilidade a outliers.</p> <p>Conclusões: Alta assimetria positiva (1,32): indica desigualdade salarial, com poucos salários muito elevados. Desvio padrão e erro padrão altos: revelam instabilidade estatística e grande variação salarial, mesmo em uma amostra pequena. Forte influência de outliers sobre a média: a diferença de quase R\$ 6 mil entre mínimo e máximo compromete a representatividade da média.</p>
Acima de 100 mil	<p>A média é de R\$ 3.852,17. No entanto, dada a alta assimetria, a média não representa bem a maioria dos municípios. A mediana é de R\$ 3.078,90, sendo inferior à média, isso indica assimetria positiva — poucos salários muito altos puxam a média para cima.</p> <p>O desvio padrão é de R\$ 2.268,31, representando quase 59% da média. Isso mostra que os salários variam consideravelmente entre os municípios.</p> <p>O erro padrão da média é de R\$ 606,23, o que indica que a média calculada é estatisticamente instável devido ao tamanho reduzido da amostra ($n = 14$) e à grande variabilidade.</p> <p>A variância da amostra é de 5.145.249,08, o que reforça a ideia de forte dispersão dos salários.</p> <p>O intervalo (máximo - mínimo) é de R\$ 7.261,49, sendo uma diferença expressiva entre o menor e o maior salário - reforça desigualdade salarial significativa entre os municípios.</p> <p>O tamanho da amostra é pequeno, o que reduz a confiabilidade estatística geral e torna os dados sensíveis a outliers.</p> <p>Conclusões: Alta assimetria positiva (1,18): A média não representa bem a realidade da maioria dos municípios. Grande dispersão (desvio padrão alto): Os salários variam muito, o que compromete a equidade institucional. Mínimo salarial muito baixo (R\$ 1.259): Pode indicar falta de valorização da função em determinados municípios. Pequena amostra ($n = 14$): Limita a generalização dos dados e acentua o impacto de valores extremos.</p>

Fonte: autores (2025)

As conclusões nos diferentes grupos de municípios apresentam semelhanças no contexto geral, ou seja, em todos os grupos de municípios identificou-se uma desigualdade salarial intragrupos os quais a maioria dos municípios concentra-se abaixo do valor da mediana.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Note-se ainda que a média, em todos os grupos, está acima da mediana, o que indica que os salários mais altos puxam a média para cima.

Desse modo, a tabela 15 traz os valores mínimos, máximos e medianos das remunerações do cargo de fiscal tributário de acordo com o porte populacional do município:

Tabela 15 - Valores mínimos, máximos e medianos das remunerações do cargo de fiscal tributário

Porte dos Municípios	Menor valor	Maior valor	Mediana
Até 5 mil	R\$ 1.494,81	R\$ 5.600,00	R\$ 2.536,90
De 5 a 10 mil	R\$ 1.475,00	R\$ 13.397,41	R\$ 3.390,26
De 10 a 20 mil	R\$ 973,24	R\$ 8.420,00	R\$ 3.036,89
De 20 a 50 mil	R\$ 1.549,81	R\$ 7.322,78	R\$ 2.859,86
De 50 a 100 mil	R\$ 2.095,97	R\$ 8.078,80	R\$ 3.174,80
Acima de 100 mil	R\$ 1.259,00	R\$ 8.520,49	R\$ 3.078,90

Fonte: autores (2025)

O quadro 7 resume as conclusões da interpretação da estatística descritiva para este subtópico, conforme o porte do município:

Quadro 7 - Principais conclusões das interpretações da estatística descritiva dos fiscais tributários

Municípios	Interpretação da Estatística Descritiva
Até 5 mil	<p>Conclusões: Há municípios com remunerações muito acima da média, elevando a média em relação à mediana. O desvio padrão e o intervalo indicam grande desigualdade entre os salários pagos pelos municípios. A maioria dos salários concentra-se abaixo da média, considerando que tanto o modo quanto a mediana são inferiores à média. Há necessidade de política de padronização ou valorização salarial, especialmente para os municípios com remunerações muito abaixo da média, o que pode comprometer a atratividade e qualificação da função pública.</p>
De 5 a 10 mil	<p>Conclusões: Forte assimetria positiva (2,83) e altíssima curtose (14,88) apontam para a existência de grandes desigualdades: alguns municípios pagam salários muito acima dos demais. Modo extremamente inferior (R\$ 1.518,00) reforça que muitos municípios ainda praticam salários baixos, mesmo que a média seja puxada para cima por poucos com remunerações elevadas. O desvio padrão elevado (R\$ 1.706,04) revela que a média não é representativa para a maioria dos casos — há variação salarial extrema. A amplitude salarial (R\$ 11.922,41) é incompatível com um sistema equitativo de remuneração pública em funções semelhantes.</p>
De 10 a 20 mil	<p>Conclusões: Grande desigualdade salarial: a diferença de mais de R\$ 7.400,00 entre o menor e o maior salário é um indicativo claro de não padronização e disparidade entre os municípios. A assimetria positiva (1,13) mostra que poucos salários elevados distorcem a média — o valor médio (R\$ 3.290) é maior do que a realidade da maioria.</p>

Quadro 7 - Principais conclusões das interpretações da estatística descritiva dos fiscais tributários

Municípios	Interpretação da Estatística Descritiva
	Presença de salários muito baixos (R\$ 973,24) evidencia uma remuneração inadequada para a função e uma estrutura administrativa defasada.
De 20 a 50 mil	Conclusões: Alta assimetria positiva (1,58) revela que a média está inflada por salários elevados em poucos municípios. Desvio padrão alto indica desigualdade salarial significativa entre os municípios. O menor salário (R\$ 1.549,81) ainda é muito baixo para o nível de responsabilidade exigido do cargo.
De 50 a 100 mil	Conclusões: Alta assimetria positiva (1,32): indica desigualdade salarial, com poucos salários muito elevados. Desvio padrão e erro padrão altos: revelam instabilidade estatística e grande variação salarial, mesmo em uma amostra pequena. Forte influência de outliers sobre a média: a diferença de quase R\$ 6 mil entre mínimo e máximo compromete a representatividade da média.
Acima de 100 mil	Conclusões: Alta assimetria positiva (1,18): A média não representa bem a realidade da maioria dos municípios. Grande dispersão (desvio padrão alto): Os salários variam muito, o que compromete a equidade institucional. Mínimo salarial muito baixo (R\$ 1.259): Pode indicar falta de valorização da função em determinados municípios. Pequena amostra (n = 14): Limita a generalização dos dados e acentua o impacto de valores extremos.

Fonte: autores (2025)

4.5.2. *Correlação entre a remuneração dos cargos de fiscal tributário e média salarial da administração pública municipal*

O Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES) disponibiliza, em sua base de dados, as informações relativas à remuneração média dos diversos setores econômicos, conforme classificação do IBGE, incluindo o setor da administração pública.

Tais dados são provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), coletados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e segmentados por município e exercício financeiro.

Apesar da defasagem temporal entre os valores médios da administração pública de 2023 e os valores iniciais referentes ao cargo de fiscal tributário de 2025, é possível extrair informações relevantes mesmo sem a aplicação de correção inflacionária para o período, já que os dados são divulgados periodicamente, o que possibilitará realizar novas análises.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

A análise consistiu em verificar a existência de correlação estatística entre a remuneração dos fiscais tributários e a média salarial da administração pública.

Quanto à medida estatística de correlação, cabe ressaltar que ela varia de -1 a +1, sendo considerada forte nas extremidades e fraca quando se aproxima de zero. A tabela 16 apresenta os valores geralmente utilizados para interpretação da correlação. Correlação positiva indica que ambas as variáveis crescem simultaneamente; correlação negativa indica que, enquanto uma variável aumenta, a outra diminui – e vice-versa.

Tabela 16 - Valores de correlação

Valor de r	Interpretação da Força	Direção
+1	Correlação perfeita	Positiva
+0,7 a +0,9	Correlação forte	Positiva
+0,4 a +0,6	Correlação moderada	Positiva
+0,1 a +0,3	Correlação fraca	Positiva
0	Sem correlação	Nenhuma
-0,1 a -0,3	Correlação fraca	Negativa
-0,4 a -0,6	Correlação moderada	Negativa
-0,7 a -0,9	Correlação forte	Negativa
-1	Correlação perfeita	Negativa

Fonte: autores (2025)

Foi realizado o cruzamento entre os dados de remuneração inicial dos fiscais tributários, conforme informações prestadas no formulário de pesquisa do Ministério Público de Contas, e os valores médios da remuneração da administração pública municipal referentes ao exercício de 2023, com os resultados segmentados por porte populacional dos municípios.

O objetivo da análise de correlação, cujos dados estão apresentados na tabela 17, é verificar a existência de alinhamento entre os valores de remuneração dos fiscais tributários e a média salarial praticada na administração pública local.

Tabela 17 - Correlação entre a remuneração inicial de fiscal tributário e a média salarial da administração pública

Porte dos municípios	Índice de Correlação	Interpretação
até 5 mil	0,085721285	Muito fraca positiva
de 5 a 10 mil	0,060061748	Muito fraca positiva
de 10 a 20 mil	0,218182633	Fraca positiva
de 20 a 50 mil	0,230561943	Fraca positiva
de 50 a 100 mil	-0,07697647	Muito fraca negativa
acima de 100 mil	0,169528479	Fraca positiva

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Tabela 17 - Correlação entre a remuneração inicial de fiscal tributário e a média salarial da administração pública

Porte dos municípios	Índice de Correlação	Interpretação
----------------------	----------------------	---------------

Fonte: autores (2025)

De modo geral, os índices de correlação entre a remuneração dos fiscais tributários e a remuneração média da administração pública é de fraca a muito fraca. Tal constatação é relevante, pois indica que a remuneração dos fiscais tributários não apresenta correlação com a média salarial da administração pública, o que pode evidenciar distorções remuneratórias ou a ausência de critérios técnicos na definição das faixas salariais.

Note-se que a correlação negativa nos municípios de 50 a 100 mil habitantes revela que quanto maior a média salarial do funcionalismo municipal, menor tende a ser a remuneração inicial do fiscal tributário. Tal cenário é preocupante, pois municípios deste porte costumam ter maior complexidade fiscal e administrativa, exigindo servidores especializados e bem remunerados.

A análise desses índices sugere ainda que a valorização da carreira fiscal não está consolidada como política estratégica na maioria dos municípios, não acompanhando a média geral da administração pública. É necessário que os municípios revisitem suas políticas remuneratórias e estruturem carreiras técnicas estratégicas com base em parâmetros consistentes e proporcionais ao seu papel na gestão pública.

O Anexo I deste relatório traz a relação dos municípios com a remuneração dos fiscais tributários e a média salarial da administração pública no exercício de 2023 (exercício financeiro mais recente disponível). Salienta-se que não se inclui no Anexo I municípios que não informaram os valores das remunerações dos fiscais tributários ou que não existem tais cargos em suas estruturas e dos municípios cujo valor médio da administração pública não se justifica em relação aos valores nos exercícios anteriores.

4.5.3. Comparativo das estatísticas descritivas entre a remuneração inicial dos fiscais tributários e a remuneração média da administração pública

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

O comparativo das estatísticas descritivas dos valores das remunerações dos fiscais tributários e da remuneração média da administração pública podem revelar distorções que merecem atenção do gestor público para a sua correção.

É importante destacar, na hipótese de eventual revisão nas políticas de remuneração, o preceito contido no artigo 3º da Emenda Constitucional nº 132/2023, instituindo que o art. 37 da Constituição Federal passará a vigorar, a partir de 2027, com **alterações decorrentes da inclusão dos §§ 17 e 18**, cuja implementação demandará a edição da **Lei Orgânica Nacional das Administrações Tributárias**, estabelecendo as linhas gerais da estrutura organizacional do fisco em todo o país.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 132, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2023

Art. 3º A Constituição Federal passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 37.

§ 17. Lei complementar estabelecerá normas gerais aplicáveis às administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dispondo sobre deveres, direitos e garantias dos servidores das carreiras de que trata o inciso XXII do caput.

§ 18. Para os fins do disposto no inciso XI do caput deste artigo, os servidores de carreira das administrações tributárias dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios sujeitam-se ao limite aplicável aos servidores da União." (NR)

A **Lei Orgânica Nacional das Administrações Tributárias** disciplinará competências, direitos, deveres e prerrogativas, assim deve apresentar uma definição das carreiras e os cargos que comporão as Administrações Tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, **observando-se, em termos de teto remuneratório, o limite aplicável aos servidores da União**, o que significa um novo paradigma remuneratório para as respectivas carreiras.

A seguir serão retratadas a estatística apurada no levantamento efetuado pelo MPC/PR, considerado o porte dos municípios, o que facilita a comparação intragrupos de municípios.

a) Municípios de até 5 mil habitantes

Constata-se dos dados da tabela 18 que as remunerações médias das administrações públicas municipais de até 5 mil habitantes possui variabilidade bem menor se comparado com a remuneração dos cargos de fiscal tributário.

Tabela 18 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Fiscal tributário	Adm. Pública
Média	R\$ 3.093,54	R\$ 3.624,54
Erro padrão	R\$ 213,18	R\$ 90,51
Mediana	R\$ 2.637,90	R\$ 3.520,47
Desvio padrão	R\$ 1.705,44	R\$ 724,10
Variância da amostra	R\$ 2.908.516,34	R\$ 524.314,04
Curtose	20,55070755	4,869215179
Assimetria	3,70825949	1,678576228
Intervalo	R\$ 11.902,60	R\$ 4.197,28
Mínimo	R\$ 1.494,81	R\$ 2.487,02
Máximo	R\$ 13.397,41	R\$ 6.684,30
Contagem	64	64

Fonte: autores (2025)

Note-se que o desvio padrão, a variância da amostra e o intervalo indica profunda desigualdade das remunerações dos fiscais tributários entre os municípios deste grupo, apresentando maior dispersão salarial, indicando forte heterogeneidade nas remunerações entre os municípios.

Ambas as distribuições são assimétricas à direita (fiscal = 3,70; servidores = 1,67), mas a dos fiscais é fortemente assimétrica, com valores muito concentrados em faixas mais baixas e alguns salários extremamente altos. A curtose extremamente elevada (20,55) dos fiscais reforça a ideia de que existem valores atípicos muito altos influenciando a média.

A amplitude dos salários dos fiscais tributários é quase 3 vezes maior que a da administração pública. O menor salário entre fiscais é inferior ao da média da administração pública, indicando que alguns municípios remuneram a função fiscal abaixo da média do funcionalismo geral. Identificou-se situações graves em que o vencimento é inferior ao salário-mínimo nacional (R\$ 1.518,00 para o ano de 2025).

O máximo dos fiscais é significativamente maior, o que ajuda a explicar a alta assimetria e curtose da série.

Além disso, a média (R\$ 3.093,54) e a mediana (R\$ 2.637,90) salarial dos fiscais tributários são inferiores à média (R\$ 3.624,54) e mediana (R\$ 3.520,47) das remunerações médias da administração pública municipal, o que sugere que a maioria dos servidores municipais recebe mais que os fiscais tributários, contrariando a expectativa de que a função fiscal seja mais valorizada.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

O valor mínimo (R\$ 1.494,81) dos fiscais tributários também potencializa as distorções por serem muito inferiores aos valores mínimos (R\$ 2.487,02) da administração pública como um todo nos municípios de até 5 mil habitantes.

Conclusão: há distorções remuneratórias significativas entre os fiscais tributários e os demais servidores da administração pública municipal. A função fiscal, que deveria ser técnica e especializada, apresenta alta variabilidade e pouca padronização salarial, o que pode indicar:

- Ausência de plano de carreira estruturado;
- Fixação salarial sem critérios técnicos;
- Valorização institucional inconsistente entre os municípios.

A alta assimetria e curtose sugerem a necessidade de revisão nas políticas de remuneração para garantir isonomia, atratividade e valorização da função tributária.

b) Municípios de 5 a 10 mil habitantes

A tabela 19 traz os dados dos municípios situados entre 5 e 10 mil habitantes.

Tabela 19 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Fiscal tributário	Adm. Pública
Média	R\$ 3.224,40	R\$ 3.009,70
Erro padrão	R\$ 147,14	R\$ 58,74
Mediana	R\$ 3.341,57	R\$ 3.014,96
Desvio padrão	R\$ 1.248,54	R\$ 498,43
Variância da amostra	R\$ 1.558.853,53	R\$ 248.430,02
Curtose	-0,414551983	-0,355454868
Assimetria	0,487256242	-0,166019404
Intervalo	R\$ 5.094,70	R\$ 2.326,23
Mínimo	R\$ 1.475,00	R\$ 1.817,38
Máximo	R\$ 6.569,70	R\$ 4.143,61
Contagem	72	72

Fonte: autores (2025)

Ao contrário do observado na tabela 18, os fiscais tributários possuem média e mediana salariais ligeiramente superiores à da administração pública. A diferença salarial entre os grupos é pequena, indicando uma maior equiparação remuneratória entre fiscais e demais servidores.

Os fiscais tributários ainda apresentam maior dispersão salarial, embora em menor grau que na tabela 18. A diferença entre os desvios padrões indica que a

remuneração dos fiscais continua sendo menos homogênea, porém com menor grau de distorção em relação ao conjunto anterior.

Ambas as distribuições apresentam assimetria próxima de zero, indicando forma relativamente simétrica. As curtoses negativas em ambos os casos caracterizam menor concentração em torno da média - isso indica pouca presença de valores extremos e maior homogeneidade geral. Esses dados reforçam a percepção de melhor equilíbrio e regularidade salarial neste grupo de municípios.

O intervalo das remunerações dos fiscais ainda é maior, mas significativamente menor do que no grupo anterior, demonstrando redução das disparidades internas. O fato de a remuneração mínima dos fiscais ser inferior à da administração pública continua sugerindo fragilidade institucional em alguns municípios.

Por outro lado, o valor máximo mais elevado entre os fiscais pode refletir a existência de municípios que valorizam adequadamente essa função estratégica.

Conclusão: neste grupo de 72 municípios, a remuneração dos fiscais tributários apresenta maior equilíbrio em relação à média da administração pública, tanto em média quanto em mediana.

Os dados indicam menor dispersão, menor assimetria e ausência de caudas extremas, o que sugere uma estrutura mais homogênea e técnica de fixação salarial. Ainda que persista maior amplitude entre os fiscais, os indicadores apontam para um cenário mais coerente e racional do ponto de vista remuneratório. Essa coesão pode estar associada a:

- Estruturação mínima de carreira;
- Critérios técnicos na fixação salarial;
- Maior padronização institucional entre os municípios analisados.

c) Municípios de 10 a 20 mil habitantes

Percebe-se da tabela 20 uma melhoria do cenário das médias e medianas das remunerações dos fiscais tributários em comparação com as médias e medianas das demais remunerações da administração pública municipal.

Tabela 20 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Fiscal tributário	Adm. Pública
Média	R\$ 3.427,56	R\$ 3.419,49
Erro padrão	R\$ 160,58	R\$ 95,07
Mediana	R\$ 3.234,69	R\$ 3.275,50
Desvio padrão	R\$ 1.362,56	R\$ 806,68
Variância da amostra	R\$ 1.856.577,71	R\$ 650.724,90
Curtose	1,829039378	10,90060945
Assimetria	1,088309644	2,816645403
Intervalo	R\$ 7.446,76	R\$ 5.003,45
Mínimo	R\$ 973,24	R\$ 2.453,99
Máximo	R\$ 8.420,00	R\$ 7.457,44
Contagem	72	72

Fonte: autores (2025)

As médias salariais são praticamente equivalentes, com leve vantagem para os fiscais tributários (+R\$ 8,07).

A mediana dos fiscais é inferior à média, indicando assimetria positiva (existência de poucos salários mais altos que puxam a média para cima). Já na administração pública, a diferença também é pequena, mas o mesmo padrão se repete, sugerindo presença de valores extremos altos, porém com maior intensidade (confirmado pelos dados de assimetria e curtose).

Os fiscais tributários apresentam maior dispersão salarial, o que indica heterogeneidade entre municípios quanto à remuneração do cargo. O intervalo salarial dos fiscais é maior em termos absolutos, porém, o salário-mínimo entre os fiscais é extremamente baixo (R\$ 973,24), o que revela forte fragilidade institucional em alguns municípios quanto à valorização da função fiscal. O salário máximo também é mais alto, indicando grande variação entre as práticas remuneratórias dos entes locais.

A administração pública apresenta intervalo menor, mas com valores mais concentrados e ponto mínimo significativamente superior, o que sugere melhor uniformidade mínima na remuneração.

Conclusão: apesar da média salarial dos fiscais tributários estar ligeiramente acima da administração pública, os dados indicam desequilíbrio interno relevante. A alta assimetria e curtose indicam a presença de valores extremos que distorcem a média.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

O baixo valor mínimo entre fiscais é um sinal crítico de desvalorização em parte dos municípios. A forte dispersão salarial evidencia a ausência de critérios técnicos uniformes para fixação dos vencimentos do cargo.

Por outro lado, a administração pública municipal como um todo também apresenta distorções, conforme indicado pela assimetria de 2,82 e curtose de 10,90, sugerindo que não apenas os fiscais, mas o conjunto do funcionalismo apresenta desigualdades salariais relevantes.

d) Municípios de 20 a 50 mil habitantes

A tabela 21 traz os dados estatísticos dos municípios de 20 a 50 mil habitantes.

Tabela 21 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Fiscal tributário	Adm. Pública
Média	R\$ 3.270,68	R\$ 3.710,07
Erro padrão	R\$ 211,28	R\$ 195,02
Mediana	R\$ 2.848,19	R\$ 3.525,48
Desvio padrão	R\$ 1.448,43	R\$ 1.336,99
Variância da amostra	R\$ 2.097.952,17	R\$ 1.787.547,34
Curtose	2,186413421	8,850062524
Assimetria	1,563286329	2,20338467
Intervalo	R\$ 5.772,97	R\$ 9.061,80
Mínimo	R\$ 1.549,81	R\$ 606,22
Máximo	R\$ 7.322,78	R\$ 9.668,02
Contagem	47	47

Fonte: autores (2025)

A administração pública municipal possui remuneração média superior à dos fiscais tributários, com uma diferença de aproximadamente R\$ 440,00. Além disso, a mediana também é mais elevada na administração pública, o que reforça a constatação de que, na maioria dos municípios analisados, os servidores públicos recebem mais que os fiscais tributários, mesmo com as exigências técnicas associadas à função fiscal.

Ambos os grupos apresentam alta dispersão salarial, com variações amplas dentro de cada categoria. A ligeira maior dispersão entre os fiscais sugere que há menos homogeneidade na definição dos vencimentos da função fiscal entre os municípios.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

O intervalo de remuneração na administração pública é significativamente maior, evidenciando maior disparidade interna. Os fiscais apresentam maior valor mínimo (R\$ 1.549,81), o que pode indicar um piso mais consolidado.

Conclusão: a administração pública municipal mantém média e mediana salariais superior à dos fiscais tributários, revelando possível desvalorização da função fiscal em diversos municípios.

Ambas as categorias apresentam fortes distorções, com alta assimetria e curtose, indicando presença de valores extremos elevados que distorcem as médias. A maior homogeneidade relativa entre os fiscais, apesar da menor média, pode sugerir alguma padronização mínima entre os entes, ainda que limitada.

e) Municípios de 50 a 100 mil habitantes

A tabela 22 traz os dados da estatística descritiva dos municípios que possuem população entre 50 e 100 mil habitantes.

Tabela 22 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Fiscal tributário	Adm. Pública
Média	R\$ 3.802,86	R\$ 4.665,15
Erro padrão	R\$ 501,81	R\$ 316,17
Mediana	R\$ 3.174,80	R\$ 4.411,22
Desvio padrão	R\$ 1.809,32	R\$ 1.139,99
Variância da amostra	R\$ 3.273.624,43	R\$ 1.299.565,82
Curtose	1,204651214	-0,460578488
Assimetria	1,316952137	0,607015851
Intervalo	R\$ 5.982,83	R\$ 3.689,60
Mínimo	R\$ 2.095,97	R\$ 3.078,54
Máximo	R\$ 8.078,80	R\$ 6.768,14
Contagem	13	13

Fonte: autores (2025)

A administração pública municipal apresenta média e mediana salariais superiores às dos fiscais tributários - com diferença média de aproximadamente R\$ 862,00.

A mediana dos fiscais é inferior à média, o que indica assimetria positiva (distribuição com valores extremos altos). A diferença é ainda mais acentuada entre os fiscais e a administração pública, o que reforça o padrão de maior valorização geral do funcionalismo em relação à função fiscal neste grupo de municípios.

O intervalo de remuneração dos fiscais é significativamente maior, refletindo alta disparidade interna, especialmente em uma amostra pequena. O menor salário dos fiscais (R\$ 2.095,97) é inferior até mesmo ao mínimo da administração pública, indicando subvalorização da função em alguns municípios. O máximo dos fiscais também é mais alto, o que contribui para a elevada assimetria e sugere que poucos municípios remuneram bem o cargo, enquanto a maioria pratica salários médios ou baixos.

Conclusão: a função de fiscal tributário apresenta remuneração inferior à média da administração pública municipal na maior parte dos casos, mesmo sendo uma atividade técnica e estratégica. A análise revela:

- Alta dispersão e assimetria entre os fiscais, com diferenças significativas de remuneração entre os municípios;
- Presença de distorções salariais, com municípios pagando valores muito baixos e outros pagando acima da média;
- A administração pública, apesar de também assimétrica, apresenta mais homogeneidade interna e maior valorização média.

A amostra reduzida (13 municípios) exige cautela, mas os dados sugerem ausência de critérios técnicos uniformes para a fixação da remuneração dos fiscais tributários.

f) Municípios acima de 100 mil habitantes

Os municípios com população superior a 100 mil habitantes adotam, em geral, a nomenclatura “auditor fiscal”, cujas remunerações foram utilizadas para a elaboração dos dados de estatística descritiva apresentados na Tabela 23.

Tabela 23 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Auditor fiscal	Adm. Pública
Média	R\$ 6.909,88	R\$ 4.514,87
Erro padrão	R\$ 1.105,17	R\$ 216,36
Mediana	R\$ 5.065,75	R\$ 4.362,06
Desvio padrão	R\$ 4.135,16	R\$ 809,53
Variância da amostra	R\$ 17.099.516,11	R\$ 655.341,75
Curtose	4,169837225	-0,346078176
Assimetria	2,013948408	0,091593754

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Tabela 23 - Estatística descritiva das remunerações dos fiscais tributários e a média da administração pública municipal

Indicadores estatísticos	Auditor fiscal	Adm. Pública
Intervalo	R\$ 15.073,70	R\$ 2.863,95
Mínimo	R\$ 3.399,12	R\$ 3.017,30
Máximo	R\$ 18.472,82	R\$ 5.881,25
Contagem	14	14

Fonte: autores (2025)

A média salarial dos auditores fiscais é significativamente superior à da administração pública - uma diferença de aproximadamente R\$ 2.395,00.

A mediana dos auditores (R\$ 5.065,75) está bem abaixo da média, indicando forte assimetria positiva, ou seja, poucos salários muito altos estão elevando a média. A administração pública apresenta média e mediana próximas, o que sugere maior equilíbrio na distribuição dos salários.

O intervalo entre as menores e maiores remunerações dos auditores fiscais é extremamente elevado, o que evidencia uma distorção interna significativa. O menor salário dos auditores ainda é superior ao da administração pública, mas o máximo é mais de 3 vezes maior, indicando diferenças muito amplas de valorização institucional entre os municípios. A administração pública apresenta menor amplitude salarial, reforçando sua maior homogeneidade.

Conclusão: os auditores fiscais têm, em média, remuneração bem superior à média do funcionalismo municipal, o que pode indicar maior valorização institucional da função tributária em alguns municípios.

4.5.4. Remuneração dos cargos de auditor fiscal

A tabela 24 apresenta a estatística descritiva dos dados segmentadas por porte de município segundo a sua população para as remunerações iniciais dos cargos de auditor fiscal.

Tabela 24 - Estatística descritiva das remunerações do cargo de auditor fiscal

Indicador	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil
Média	3601,993333	4838,52875	5766,5575	5657,618889	7062,98	6909,884286
Erro padrão	530,5595578	406,7861887	448,285951	329,8868187	721,6042303	1105,166959
Mediana	3198,075	4251,085	5631,78	5926,86	6727,76	5065,75
Desvio padrão	1299,600195	1150,56509	2004,79572	1399,591239	2041,004978	4135,156116
Variância	1688960,666	1323800,027	4019205,878	1958855,637	4165701,322	17099516,11

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Tabela 24 - Estatística descritiva das remunerações do cargo de auditor fiscal

Indicador	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil
Curtose	-1,165398721	-0,102215919	-0,927474877	-0,525648945	4,715825855	4,169837225
Assimetria	0,739458224	1,036883696	0,435797589	-0,357565714	1,945490878	2,013948408
Intervalo	3290,32	3250,29	6493,35	4910,74	6769,96	15073,7
Mínimo	2246,69	3711,33	2650	3089,26	4930,04	3399,12
Máximo	5537,01	6961,62	9143,35	8000	11700	18472,82
Contagem	6	8	20	18	8	14

Fonte: autores (2025)

Devido ao número reduzido de observações em cada faixa populacional, a análise estatística descritiva detalhada torna-se limitada. Assim, optou-se por apresentar apenas os valores do menor, maior e mediana das remunerações dos auditores fiscais, conforme demonstrado na tabela 25, possibilitando uma leitura mais direta e objetiva dos dados.

Tabela 25 - Valores mínimos, máximos, média e medianos das remunerações do cargo de auditor fiscal

Porte dos Municípios	Menor valor	Maior valor	Mediana
Até 5 mil	R\$ 2.246,69	R\$ 5.537,01	R\$ 3.198,08
De 5 a 10 mil	R\$ 3.711,33	R\$ 6.961,62	R\$ 4.251,09
De 10 a 20 mil	R\$ 2.650,00	R\$ 9.143,35	R\$ 5.631,78
De 20 a 50 mil	R\$ 3.089,26	R\$ 8.000,00	R\$ 5.926,86
De 50 a 100 mil	R\$ 4.930,04	R\$ 11.700,00	R\$ 6.727,76
Acima de 100 mil	R\$ 3.399,12	R\$ 18.472,82	R\$ 5.065,75

Fonte: autores (2025)

Conforme verificado no tópico sobre o nível de escolaridade dos auditores fiscais, todos os cargos exigem ensino superior, o que impõe uma limitação à oferta de salários baixos. Nesse contexto, observa-se que o menor salário pago a auditores fiscais é de R\$ 2.246,69, valor significativamente superior ao menor salário registrado para o cargo de fiscal tributário, de R\$ 973,24.

4.5.5. Resumo do tópico

O quadro 8 apresenta os principais destaques positivos e negativos, bem como considerações finais relativos à remuneração dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 8 - Principais destaques positivos e negativos sobre a remuneração dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

Positivos:	
	Fiscais Tributários
1	○ Presença de remuneração em todos os portes populacionais , com dados coletados em 285 municípios.
2	○ Existência de médias acima de R\$ 3.000,00 em vários grupos populacionais , com crescimento moderado da média conforme o porte do município aumenta.
3	○ Alguns municípios apresentam valores máximos elevados (até R\$ 13.397,41), o que pode refletir maior valorização funcional.
4	○ O uso de estatísticas por faixa populacional permite análise segmentada e contextualizada , evitando generalizações.
	Audidores Fiscais
5	○ Remuneração média mais elevada e consistente em relação aos fiscais tributários, com médias que ultrapassam R\$ 7.000,00 em municípios entre 50 e 100 mil habitantes.
6	○ Maior padronização funcional : todos os cargos exigem escolaridade de nível superior , o que naturalmente eleva a base salarial.
7	○ Menor incidência de valores extremamente baixos : o menor salário registrado é R\$ 2.246,69, significativamente superior ao mínimo entre os fiscais tributários.
8	○ Crescimento progressivo da mediana e do teto salarial conforme o porte do município , indicando correlação entre estrutura administrativa e valorização funcional.
Negativos	
	Fiscais tributários
1	○ Desigualdade salarial expressiva : altos desvios padrões e amplitudes salariais (diferenças entre mínimo e máximo), indicando forte dispersão nos valores.
2	○ Assimetria positiva constante : em todas as faixas populacionais, a média é superior à mediana , revelando que poucos municípios com salários altos distorcem a média .
3	○ Presença de salários muito baixos (ex: R\$ 973,24), incompatíveis com a complexidade da função técnica exercida.
4	○ Curtose elevada em algumas faixas (ex: curtose = 14,88 de 5 a 10 mil habitantes) revela valores extremos que comprometem a normalidade da distribuição , dificultando comparações e políticas uniformes.
	Audidores fiscais
5	○ Pequeno número de observações por faixa populacional (ex: apenas 6 municípios até 5 mil habitantes), o que limita a robustez estatística .
6	○ Alta dispersão salarial em faixas superiores : por exemplo, o intervalo de R\$ 3.399,12 a R\$ 18.472,82 nos municípios acima de 100 mil habitantes evidencia grande disparidade interna .
7	○ Assimetria positiva também presente , especialmente nos municípios maiores, sinalizando que valores muito altos influenciam a média .
8	○ Curtose elevada (ex: 4,71 e 4,17 nas faixas mais altas) sugere a presença de outliers significativos , dificultando comparações e políticas padronizadas
Considerações finais	
1	○ Tanto os fiscais tributários quanto os audidores fiscais apresentam grandes disparidades remuneratórias entre os municípios , com tendência à concentração de salários baixos e poucos casos de valores muito altos , que distorcem a média.
2	○ A situação é mais crítica para os fiscais tributários , pois há valores salariais incompatíveis com a função pública técnica , além de exigência educacional variável (incluindo apenas ensino fundamental em alguns casos).
3	○ No caso dos audidores fiscais , embora os salários sejam mais altos e exigência de formação seja padrão (nível superior), ainda há alta variação e pouca uniformidade , especialmente nas faixas de municípios com população superior a 50 mil habitantes.

Fonte: autores (2025)

4.6. Diferenças das remunerações de secretários municipais, procuradores municipais, fiscais tributários e auditores fiscais

Para análise das remunerações dos secretários municipais e dos procuradores municipais em relação aos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal, valer-se-á dos dados resumidos de menor, maior e mediana dos valores declarados e sob uma métrica em percentual, considerando que tais salários são os iniciais do respectivo cargo.

A abordagem baseada na mediana como referência é estatisticamente adequada, pois minimiza o efeito de outliers e reflete melhor a realidade central dos salários.

O uso de percentuais por faixa populacional permite comparações proporcionais entre municípios de diferentes portes, evitando distorções absolutas.

4.6.1. Fiscal tributário vs. Secretário municipal

A comparação entre os salários de secretários municipais e fiscais tributários será por faixa populacional dos municípios com indicadores de menor, maior e mediana dos salários e em uma métrica de percentual. A tabela 26 traz a diferença em percentual entre o salário de secretário municipal e o de fiscal tributário.

Tabela 26 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de secretário municipal e fiscal tributário

Porte dos Municípios	Menor valor	Maior valor	Mediana
Até 5 mil	57,29%	40,11%	53,89%
De 5 a 10 mil	59,35%	-34,51%	47,84%
De 10 a 20 mil	75,75%	29,60%	62,64%
De 20 a 50 mil	73,93%	49,84%	71,40%
De 50 a 100 mil	76,42%	57,13%	75,13%
Acima de 100 mil	88,83%	63,67%	81,02%

Fonte: autores (2025)

A leitura da tabela 26 é de que os salários de fiscais tributários são percentualmente menores que os salários dos secretários municipais, exceto em relação ao indicador de maior valor em relação aos municípios de 5 a 10 mil habitantes, em que os salários dos fiscais tributários são 34,51% maior que o salário de secretário municipal.

Adotando a mediana como referência aos salários, denota-se que as diferenças são profundas na medida em que os municípios são maiores. Os municípios de até 10 mil habitantes, em média, os salários de fiscais tributários são 50% mais baixos que os salários de secretários municipais. Já para os municípios acima de 100 mil habitantes, esta diferença avança para mais de 80%.

4.6.2. Fiscal tributário vs. Procurador municipal

As diferenças salariais dos fiscais tributários e o procurador municipal também são profundas. A tabela 27 apresenta as diferenças em percentuais para cada faixa populacional dos municípios distribuídos pelo menor, maior e a mediana dos valores salariais dos respectivos cargos.

Tabela 27 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de procurador municipal e fiscal tributário

Porte dos Municípios	Menor valor	Maior valor	Mediana
Até 5 mil	57,08%	86,00%	59,15%
De 5 a 10 mil	54,08%	36,79%	54,80%
De 10 a 20 mil	35,12%	51,89%	66,60%
De 20 a 50 mil	69,77%	65,27%	71,40%
De 50 a 100 mil	59,78%	52,39%	72,86%
Acima de 100 mil	74,10%	68,21%	72,45%

Fonte: autores (2025)

Os números, em relação a mediana dos salários de fiscais tributários e procuradores municipais, tem um maior aprofundamento nos municípios de até 20 mil habitantes em relação aos mesmos municípios quanto aos secretários municipais. Já para municípios acima de 20 mil habitantes, as diferenças são ligeiramente menores que as identificadas no caso dos secretários municipais, mas ainda em patamares elevados, superando 70%, ou seja, os fiscais tributários têm um salário 70% menor que os procuradores municipais.

4.6.3. Auditor fiscal vs. Secretário municipal

A tabela 28 resume as diferenças em relação ao cargo de auditor fiscal e o cargo de secretário municipal.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Tabela 28 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de secretário municipal e auditor fiscal

Porte dos Municípios	Menor valor	Maior valor	Mediana
Até 5 mil	35,81%	40,78%	41,87%
De 5 a 10 mil	-2,29%	30,10%	34,60%
De 10 a 20 mil	33,97%	23,55%	30,72%
De 20 a 50 mil	48,04%	45,21%	40,73%
De 50 a 100 mil	44,53%	37,91%	47,30%
Acima de 100 mil	69,85%	21,24%	68,76%

Fonte: autores (2025)

Observe-se que, adotando a mediana, as diferenças salariais entre o auditor fiscal e o secretário municipal são menores que a relação entre fiscal tributário e secretário municipal. Como já afirmado neste Relatório, o auditor fiscal tem uma qualificação melhor que o fiscal tributário, dado que todos são de ensino superior, o que também acaba elevando a remuneração. Daí então que as diferenças de valores também são menores.

4.6.4. Auditor fiscal vs. Procurador municipal

No tocante as diferenças salariais entre o auditor fiscal e o procurador municipal, denota-se da tabela 29 que a mediana acompanha aproximadamente o que ocorre na diferenciação entre auditor fiscal e secretário municipal.

Tabela 29 - Diferença em percentual por faixa populacional e o menor, maior e a mediana dos salários de procurador municipal e auditor fiscal

Porte dos Municípios	Menor valor	Maior valor	Mediana
Até 5 mil	35,50%	86,16%	48,50%
De 5 a 10 mil	-15,55%	67,16%	43,32%
De 10 a 20 mil	-76,67%	47,75%	38,06%
De 20 a 50 mil	39,74%	62,05%	40,73%
De 50 a 100 mil	5,41%	31,05%	42,50%
Acima de 100 mil	30,08%	31,07%	54,67%

Fonte: autores (2025)

Note-se que, entre os menores salários de auditor fiscal e procurador municipal, nos municípios de 5 a 20 mil habitantes, os auditores fiscais percebem uma remuneração melhor que de procurador municipal.

4.6.5. Resumo do tópico

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

O quadro 9 traz o resumo dos principais pontos de destaque relativo as comparações de remuneração dos fiscais tributários, auditores fiscais, secretários municipais e procuradores municipais.

Quadro 9 - Principais destaques positivos e negativos sobre a comparação da remuneração dos cargos de fiscal tributário, auditor fiscal, secretário municipal e procurador municipal

Positivos:	
1	Os auditores fiscais apresentam remuneração significativamente mais elevada que os fiscais tributários em todos os portes populacionais, o que está em conformidade com a exigência legal de nível superior para o cargo .
2	Em municípios de pequeno porte (até 20 mil habitantes) , em diversos casos os auditores fiscais superam os procuradores municipais nos menores salários , o que indica reconhecimento técnico em alguns contextos.
3	O documento não oculta a ampla disparidade salarial entre cargos técnicos e políticos, chamando atenção para a desproporção injustificada em vários casos, especialmente entre secretários municipais e fiscais tributários .
Negativos	
1	Desigualdade estrutural entre cargos <ul style="list-style-type: none">Em todos os portes populacionais, os fiscais tributários recebem salários substancialmente inferiores aos secretários municipais — em média 50% a 80% mais baixos, conforme a mediana.A discrepância se acentua nos municípios maiores: nos de mais de 100 mil habitantes, os salários dos secretários superam os dos fiscais tributários em até 88,83% (menor valor).
2	Desvalorização funcional do fiscal tributário <ul style="list-style-type: none">Apesar da importância técnica e arrecadatória do cargo de fiscal tributário para a administração municipal, seu salário é, na maioria das faixas, muito inferior ao dos procuradores e secretários, mesmo quando a função do fiscal exige competências especializadas.
3	Inconsistência nas faixas mais baixas <ul style="list-style-type: none">Em algumas faixas populacionais (ex: municípios de 5 a 10 mil habitantes), observam-se inversões pontuais, como fiscais tributários com maior salário que secretários, mas isso é exceção e provavelmente se deve a casos atípicos (outliers).
4	Remuneração política vs. técnica <ul style="list-style-type: none">Os cargos políticos (secretários) são amplamente mais valorizados que os cargos técnicos concursados, o que contraria princípios de isonomia e meritocracia no serviço público.Tal distorção pode desestimular a carreira técnica, comprometer a arrecadação e afetar a qualidade da administração tributária.
Considerações finais	
1	A análise revela um quadro de desequilíbrio remuneratório nas administrações municipais, com acentuada desvalorização dos cargos técnicos , especialmente os fiscais tributários. Embora os auditores fiscais apresentem maior valorização (refletindo o requisito de ensino superior), ainda enfrentam diferenças significativas em relação a secretários e procuradores, sobretudo nos municípios de maior porte.
2	Medidas que podem ser adotadas pelas administrações tributárias municipais: <ul style="list-style-type: none">• revisão dos planos de cargos e salários;• criação de faixas salariais mínimas padronizadas para cargos técnicos;• reflexão sobre os critérios políticos de fixação de subsídios de cargos comissionados e eletivos.

Fonte: autores (2025)

4.7. Chefia do órgão de administração tributária municipal

O questionário enviado aos municípios investigou se a chefia da administração tributária é exercida por servidor efetivo ou comissionado, com ou sem vínculo com a administração pública, bem como se o ocupante possui afinidade com a área tributária. A tabela 30 apresenta os resultados obtidos, segmentados por faixa populacional dos municípios.

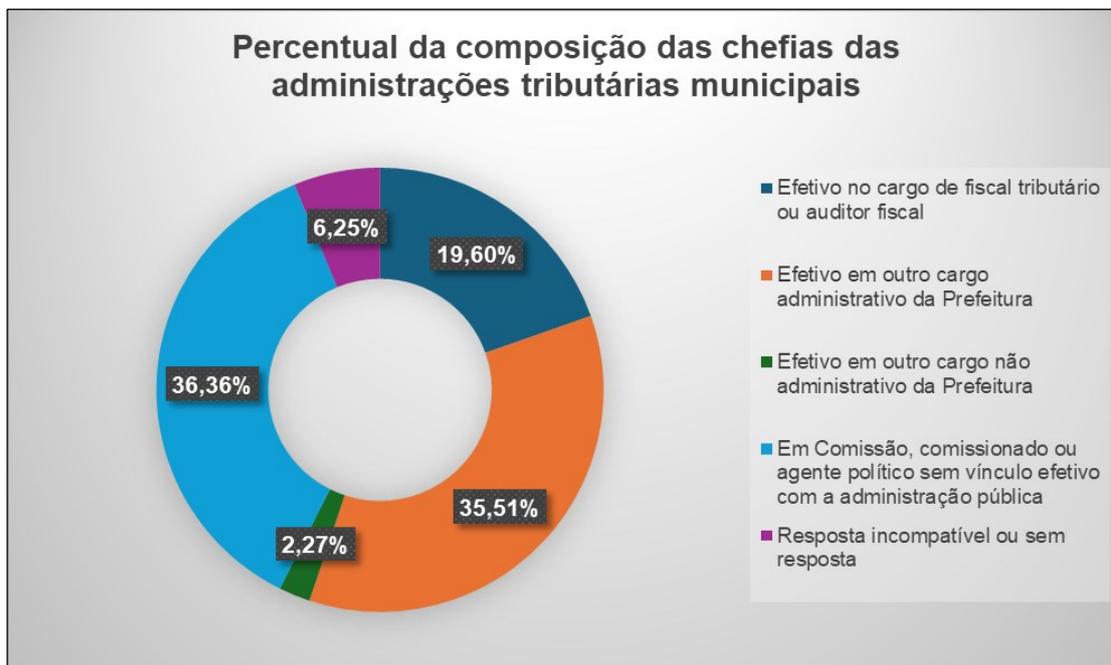
Tabela 30 - Quantidade de municípios por forma de composição da chefia por faixa populacional

Composição da Chefia do Órgão	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil	Total
Efetivo no cargo de fiscal tributário ou auditor fiscal	12	16	21	11	4	5	69
Efetivo em outro cargo administrativo da Prefeitura	35	35	38	11	1	5	125
Efetivo em outro cargo não administrativo da Prefeitura	2	3	1	1	1	0	8
Em Comissão, comissionado ou agente político sem vínculo efetivo com a administração pública	26	27	35	25	6	9	128
Em Comissão, comissionado ou agente político com vínculo efetivo com a administração pública	0	1	0	0	0	0	1
Resposta incompatível ou sem resposta	5	7	2	4	2	2	22
Total	80	88	97	52	14	21	352

Fonte: autores (2025)

Os dados evidenciam que duas categorias predominam na chefia das administrações tributárias municipais: (i) servidores efetivos de outros cargos administrativos da prefeitura e (ii) ocupantes de cargos em comissão ou agentes políticos sem vínculo efetivo com a administração pública. Essa distribuição está representada no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Distribuição percentual da composição das chefias das administrações tributárias municipais



Fonte: autores (2025)

A tabela 31 detalha os percentuais de ocupação dos cargos de chefia das administrações tributárias municipais, segmentados por porte populacional dos municípios e forma de provimento.

Tabela 31 - Percentuais das formas de provimento do cargo de chefia da administração tributária municipal por faixa populacional

Forma de Provimento	Porte dos Municípios					
	Até 5 mil	De 5 a 10 mil	De 10 a 20 mil	De 20 a 50 mil	De 50 a 100 mil	Acima de 100 mil
Efetivo no cargo de fiscal tributário ou auditor fiscal	15,00%	18,18%	21,65%	21,15%	28,57%	23,81%
Efetivo em outro cargo administrativo da Prefeitura	43,75%	39,77%	39,18%	21,15%	7,14%	23,81%
Efetivo em outro cargo não administrativo da Prefeitura	2,50%	3,41%	1,03%	1,92%	7,14%	0,00%
Em Comissão, comissionado ou agente político sem vínculo efetivo com a administração pública	32,50%	30,68%	36,08%	48,08%	42,86%	42,86%
Resposta incompatível ou sem resposta	6,25%	7,95%	2,06%	7,69%	14,29%	9,52%

Fonte: autores (2025)

Em todas as faixas populacionais, observa-se um percentual expressivo de provimento do cargo de chefia por agentes comissionados, sem vínculo efetivo com a administração pública. O índice varia entre 30,68% e 48,08%, sendo mais elevado

nos municípios com 20 a 50 mil habitantes (48,08%) e acima de 50 mil (42,86%). Isso indica que grande parte das administrações tributárias está sob comando político ou precário, o que pode comprometer:

- A continuidade administrativa;
- A profissionalização da gestão fiscal;
- A autonomia técnica da função.

A chefia exercida por servidores efetivos no cargo de fiscal ou auditor fiscal é minoritária em todas as faixas, variando de 15,00% (municípios até 5 mil habitantes) até 28,57% (entre 50 e 100 mil habitantes). Embora esse índice cresça levemente nos municípios de maior porte, ele nunca ultrapassa 30%, o que evidencia fragilidade institucional da carreira tributária como espaço natural de liderança.

Em municípios de menor porte (até 20 mil habitantes), é comum que a chefia seja exercida por servidores efetivos de outros cargos administrativos, com destaque para:

- 43,75% (até 5 mil habitantes);
- 39,77% (5 a 10 mil habitantes);
- 39,18% (10 a 20 mil habitantes).

Isso pode refletir a falta de estrutura de carreira específica, levando prefeitos a nomear servidores administrativos com experiência, ainda que fora do campo tributário.

Os dados revelam um cenário de baixa institucionalização da administração tributária nos municípios, com predomínio de chefias sem vínculo efetivo ou sem capacitação técnica específica.

Apenas uma minoria das administrações tributárias é liderada por auditores ou fiscais de carreira, o que vai de encontro às diretrizes constitucionais de profissionalização da função tributária (CF/88, art. 37, XXII).

O quadro reforça a necessidade de criação de carreiras específicas e regulamentação da escolha das chefias com base técnica e mérito.

4.7.1. Resumo do tópico

O quadro 10 traz os principais destaques deste tópico relacionado a chefia dos órgãos de administração tributária nos municípios do Paraná.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 10 - Principais destaques positivos e negativos sobre a chefia dos órgãos de administração tributária dos municípios do Paraná

Positivos:	
1	○ Presença residual de técnicos da área tributária na chefia: Embora minoritária, a presença de fiscais e auditores fiscais efetivos como chefes do órgão é um sinal de institucionalização técnica em parte dos municípios, especialmente nos de médio e grande porte.
Negativos	
1	○ A subutilização de fiscais e auditores fiscais efetivos nas funções de chefia compromete a especialização da administração tributária. Profissionais com formação e experiência na área tributária são frequentemente preteridos em favor de servidores de áreas administrativas gerais ou ocupantes comissionados.
2	○ Prevalência de nomeações políticas ou administrativas: A expressiva ocupação de cargos de chefia por comissionados sem vínculo efetivo fragiliza a continuidade da política fiscal municipal, abrindo espaço para discricionariedades políticas e descontinuidade técnica.
3	○ Desalinhamento com os princípios da administração pública: A prática compromete os princípios da eficiência, profissionalização e mérito, especialmente em um setor estratégico como o da arrecadação tributária.
4	○ Risco de desvalorização da carreira tributária: Ao não valorizar os servidores efetivos especializados, os municípios desestimulam o aperfeiçoamento profissional e técnico nas carreiras da fiscalização, impactando negativamente na performance arrecadatória
Considerações finais	
1	○ A análise evidencia fragilidade institucional na gestão tributária municipal do Paraná, com predomínio de chefias exercidas por não especialistas ou agentes comissionados.
2	○ Recomenda-se que os municípios adotem critérios mais objetivos e meritocráticos na escolha dos ocupantes da chefia da administração tributária, priorizando: <ul style="list-style-type: none">• Profissionais efetivos com formação e experiência na área.• Regulamentação clara dos requisitos técnicos para a função.• Redução da influência política na designação de cargos estratégicos.

Fonte: autores (2025)

4.8. Adicional de periculosidade e gratificação de produtividade dos fiscais tributários e auditores fiscais

Neste tópico serão tratados os adicionais de periculosidade e a gratificação de produtividade dos fiscais tributários e auditores fiscais dos municípios do Paraná.

4.8.1. Adicional de periculosidade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

Entre os municípios que responderam ao questionário, somente 9 declararam conceder adicional de periculosidade aos servidores ocupantes de cargos na fiscalização tributária.

A tabela 32 apresenta a distribuição desses municípios, permitindo a visualização da incidência desse benefício no âmbito municipal.

Tabela 32 - Quantidade de municípios por faixa populacional que possuem adicional de periculosidade para fiscal tributário e auditor fiscal

Porte dos Municípios	Fiscais Tributários		Auditores Fiscais	
	Sim	Não	Sim	Não
Até 5 mil	0	58	0	10
De 5 a 10 mil	3	69	0	13
De 10 a 20 mil	4	79	0	23
De 20 a 50 mil	0	44	0	19
De 50 a 100 mil	1	12	1	6
Acima de 100 mil	1	14	0	14

Fonte: autores (2025)

A tabela 33 apresenta a relação dos municípios que declararam conceder adicional de periculosidade aos ocupantes dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal.

Tabela 33 - Relação dos municípios que instituiu adicional de periculosidade para os cargos de fiscalização tributária

Seq.	Município	População (2022)	Cargo com adicional
1	Altônia	18.735	Fiscal tributário
2	Antonina	17.261	Fiscal tributário
3	Iguaraçu	5.478	Fiscal tributário
4	Inácio Martins	10.776	Fiscal tributário
5	Marechal Cândido Rondon	56.530	Fiscal tributário e Auditor fiscal
6	Mariluz	9.846	Fiscal tributário
7	Paranacity	9.561	Fiscal tributário
8	Sertanópolis	16.694	Fiscal tributário
9	Toledo	156.123	Fiscal tributário

Fonte: autores (2025)

Os dados demonstram que o adicional de periculosidade não é uma prática usual das administrações tributárias municipais. Observa-se que o número de municípios que reconhecem formalmente a exposição a riscos no exercício das atividades de fiscalização tributária é bastante reduzido.

Essa baixa incidência pode indicar a i) ausência de regulamentação específica em âmbito local; ii) o desconhecimento da natureza potencialmente perigosa da função; ou iii) a inexistência de estudos técnicos que subsidiem a concessão do referido adicional.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

A valorização institucional dos cargos por meio do reconhecimento de condições especiais de trabalho é um aspecto relevante para a atração, motivação e retenção de servidores qualificados, especialmente em áreas estratégicas como a arrecadação tributária.

A concessão de adicional de periculosidade deve ser precedida de estudo técnico aprofundado pela administração pública municipal, considerando que, conforme o porte do município, pode não haver justificativa para sua aplicação quando as atividades de fiscalização tributária não apresentarem riscos relevantes sob o aspecto das condições do ambiente de trabalho.

4.8.2. Gratificação de produtividade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal

A gratificação por produtividade apresenta maior presença na estrutura da administração tributária municipal em comparação ao adicional de periculosidade. A tabela 34 sintetiza esse cenário, relacionando os municípios que declararam ter instituído esse tipo de gratificação para os cargos da fiscalização tributária.

Tabela 34 - Relação dos municípios que instituíram a gratificação de produtividade para fiscal tributário e auditor fiscal

Seq.	Município	População (2022)	Cargo
1	Boa Ventura de São Roque	6.347	Fiscal tributário
2	Campo Mourão	99.170	Auditor fiscal
3	Cascavel	350.644	Fiscal tributário e Auditor fiscal
4	Colombo	238.780	Fiscal tributário e Auditor fiscal
5	Coronel Domingos Soares	7.007	Fiscal tributário
6	Faxinal	16.338	Fiscal tributário
7	Ibiporã	54.917	Fiscal tributário
8	Imbituva	29.893	Fiscal tributário
9	Inácio Martins	10.776	Fiscal tributário
10	Itambaracá	5.920	Fiscal tributário
11	Jaguapitã	15.193	Fiscal tributário
12	Maringá	454.146	Auditor fiscal
13	Nova Aliança do Ivaí	1.315	Fiscal tributário
14	Pinhais	131.048	Fiscal tributário e Auditor fiscal
15	Ponta Grossa	391.654	Fiscal tributário e Auditor fiscal
16	Rolândia	71.344	Fiscal tributário
17	Roncador	11.253	Fiscal tributário
18	Santa Fé	11.397	Fiscal tributário
19	São João	11.683	Fiscal tributário
20	São João do Triunfo	13.725	Fiscal tributário
21	São José dos Pinhais	327.746	Fiscal tributário
22	São Pedro do Ivaí	8.691	Fiscal tributário
23	Sertaneja	5.761	Fiscal tributário

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Tabela 34 - Relação dos municípios que instituíram a gratificação de produtividade para fiscal tributário e auditor fiscal

Seq.	Município	População (2022)	Cargo
24	Tijucas do Sul	17.717	Fiscal tributário e Auditor fiscal
25	Toledo	156.123	Fiscal tributário e Auditor fiscal
26	Umuarama	117.148	Fiscal tributário

Fonte: autores (2025)

A adoção da gratificação por produtividade pode ser interpretada como um mecanismo de incentivo ao desempenho individual ou coletivo, contribuindo para o aumento da eficiência na arrecadação e para a melhoria dos resultados fiscais. No entanto, este tipo de gratificação deve contemplar critérios objetivos, regulamentação clara e sistemas de avaliação de desempenho funcional, de modo que elimine os riscos de violação aos princípios da transparência e à isonomia no serviço público.

Dessa forma, é recomendável que tal gratificação esteja vinculada a metas institucionais previamente definidas e mensuráveis, de modo a alinhar o incentivo ao interesse público e à responsabilidade fiscal.

4.8.3. Resumo do tópico

O quadro 11 apresenta os principais destaques no que se refere ao adicional de periculosidade e a gratificação de produtividade dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal dos municípios do Paraná.

Quadro 11 - Principais destaques positivos e negativos sobre o adicional de periculosidade e a gratificação de produtividade dos cargos de fiscalização tributária dos municípios do Paraná

Positivos:	
1	Adicional de Periculosidade <ul style="list-style-type: none">Apesar da baixa adesão, há casos como Marechal Cândido Rondon e Toledo, que reconhecem o adicional tanto para fiscais quanto para auditores, o que evidencia boas práticas isoladas de valorização funcional.
2	Implicações técnicas: <ul style="list-style-type: none">A não concessão do adicional pode afetar diretamente a motivação, retenção e segurança jurídica dos profissionais da fiscalização, especialmente em municípios que exigem atuação em campo, com exposição a riscos e conflitos.
3	Gratificação de Produtividade – Incentivo mais difundido, mas com Riscos de Isonomia <ul style="list-style-type: none">Ao contrário do adicional de periculosidade, a gratificação de produtividade é mais amplamente adotada, estando presente em 26 municípios, inclusive em grandes centros urbanos como Cascavel, Colombo, Pinhais, Toledo, Umuarama e Maringá. Esse dado indica um reconhecimento mais consolidado da importância de mecanismos de incentivo ao desempenho.
4	Potenciais benefícios observados: <ul style="list-style-type: none">Estímulo à eficiência individual e coletiva.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 11 - Principais destaques positivos e negativos sobre o adicional de periculosidade e a gratificação de produtividade dos cargos de fiscalização tributária dos municípios do Paraná

	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria nos resultados de arrecadação tributária. • Alinhamento com práticas modernas de gestão de desempenho.
Negativos	
1	<p>Adicional de Periculosidade</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A ausência do benefício é predominante em todas as faixas populacionais, o que revela uma baixa institucionalização do reconhecimento de riscos funcionais desses cargos.
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Possíveis causas da ausência do adicional de periculosidade: <ul style="list-style-type: none"> • Falta de regulamentação local específica. • Inexistência de estudos técnicos que subsidiem a concessão do benefício. • Desconhecimento da natureza potencialmente perigosa das atividades de fiscalização.
3	<p>Gratificação de Produtividade</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ O relatório alerta para que haja esta gratificação, deve-se observar critérios objetivos, regulamentação clara e mecanismos formais de avaliação de desempenho funcional. A ausência dessas condicionantes compromete: <ul style="list-style-type: none"> • A transparência do benefício. • A isonomia no serviço público. • A efetividade do incentivo como política de valorização técnica.
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ A gratificação deve estar vinculada a metas institucionais mensuráveis, previamente definidas por instrumentos normativos, para garantir sua legitimidade e alinhamento com o interesse público e a responsabilidade fiscal.
Considerações finais	
1	<p>O estudo evidencia descompassos relevantes na valorização dos profissionais da fiscalização tributária no âmbito municipal paranaense. A concessão do adicional de periculosidade é rara e carece de regulamentação técnica, enquanto a gratificação por produtividade, embora mais comum, ainda enfrenta desafios relacionados à sua efetividade e legalidade.</p>
2	<p>Recomenda-se aos municípios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar estudos técnicos sobre os riscos da função fiscalizatória. 2. Instituir normas claras e transparentes para concessão de adicionais. 3. Vincular gratificações por produtividade a metas mensuráveis, auditáveis e compatíveis com os princípios da administração pública.

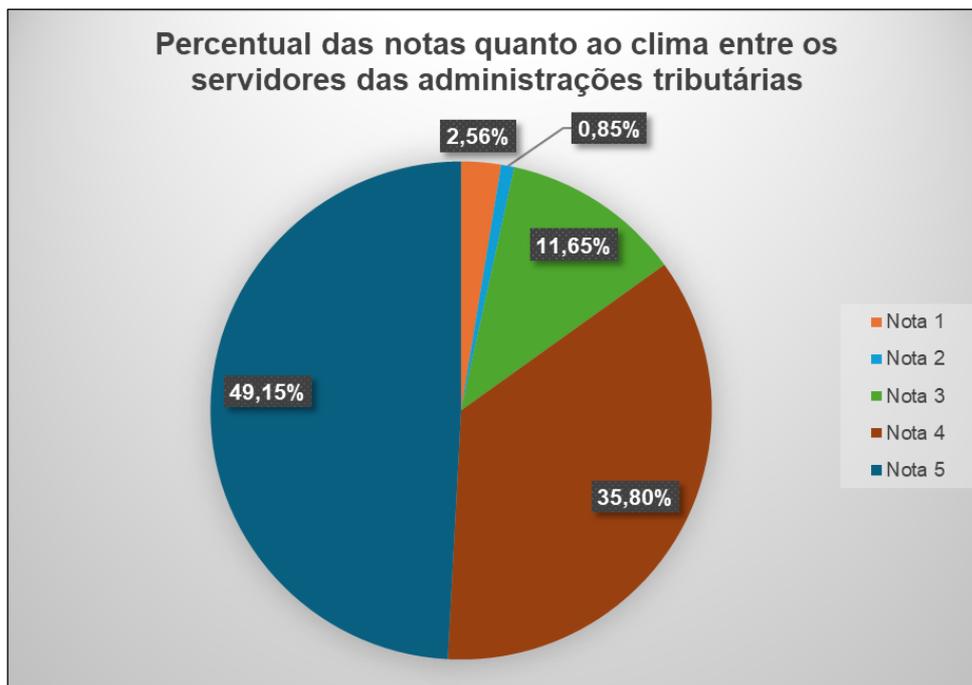
Fonte: autores (2025)

4.9. Clima entre servidores das administrações tributárias municipais

Neste tópico será exposto o clima entre os servidores das administrações tributárias municipais, os quais foram instados aos respondentes oferecer uma nota de 1 a 5, sendo 1 a pior nota e 5 a melhor percepção.

O gráfico 10 ilustra a distribuição das notas ofertadas pelos respondentes do questionário.

Gráfico 10 - Percentual das notas quanto ao clima entre os servidores das administrações tributárias



Fonte: autores (2025)

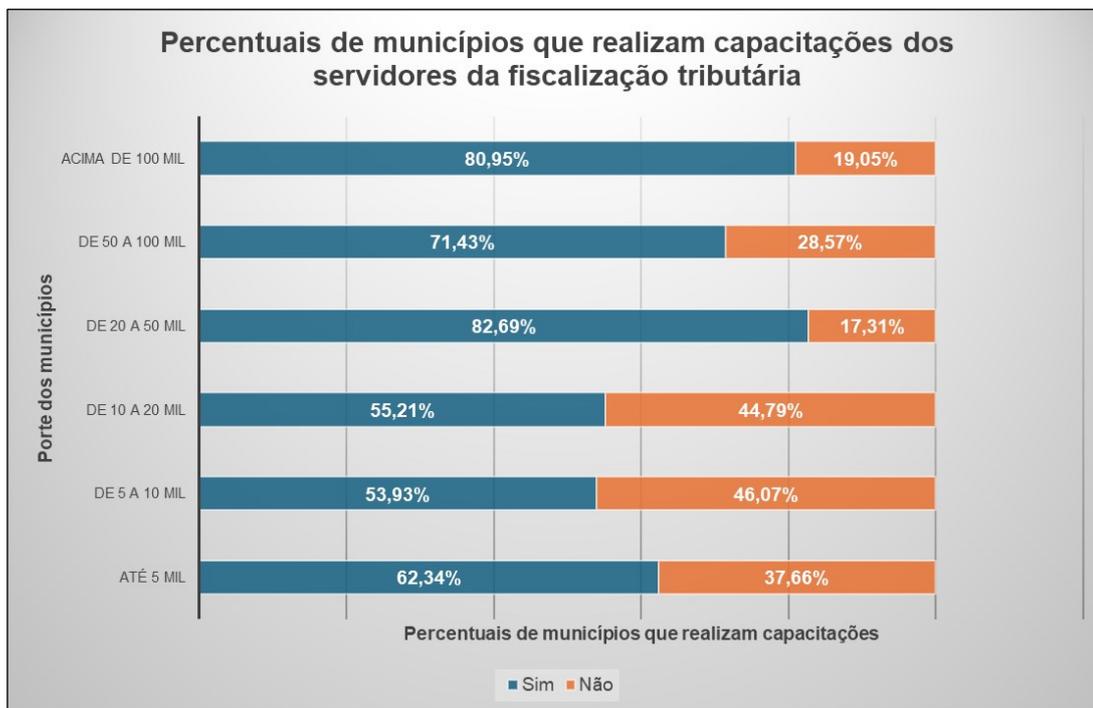
Note-se que mais de 84% os servidores consideraram um clima bom e ótimo e menos de 3,5% consideraram ruim ou péssimo, o que pode sugerir um bom entrosamento entre os servidores da fiscalização tributária.

4.10. Capacitação dos servidores da administração tributária

O formulário de pesquisa questionou se as administrações municipais têm oferecido capacitações para os servidores da administração tributária.

O gráfico 11 ilustra a distribuição das respostas entre “sim” e “não” por faixa populacional dos municípios do Paraná.

Gráfico 11 - Percentuais de municípios que realizam capacitações dos servidores de fiscalização tributária



Fonte: autores (2025)

Note-se que os municípios de até 20 mil habitantes possuem um percentual de capacitações menor em relação aos municípios cujo porte supera os 20 mil habitantes. Os municípios menores capacitam menos os seus servidores da administração tributária enquanto os municípios maiores possuem uma complexidade tributária que demanda maior aperfeiçoamento dos seus servidores da fiscalização.

4.10.1. Resumo do tópico

O quadro 12 traz os principais pontos de destaques negativos e positivos relativos à capacitação dos servidores da administração tributária municipal.

Quadro 12 - Principais destaques positivos e negativos sobre a capacitação dos servidores da administração tributária municipal

Positivos:	
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ Maioria dos municípios realiza capacitação Mais de 60% dos municípios responderam afirmativamente, o que revela uma preocupação institucional com o aprimoramento técnico dos servidores da área tributária, mesmo em cenários de limitação orçamentária.
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tendência crescente nos municípios maiores A pesquisa evidencia que quanto maior o porte do município, maior a taxa de capacitação, especialmente a partir dos 20 mil habitantes. Isso indica um reconhecimento da complexidade das funções fiscais em centros urbanos e a adoção de práticas de desenvolvimento de pessoal mais consolidadas.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Quadro 12 - Principais destaques positivos e negativos sobre a capacitação dos servidores da administração tributária municipal

3	<ul style="list-style-type: none">○ Indicador de maturidade institucional A implementação de ações de capacitação é um importante indicador de profissionalização da gestão tributária e de investimento em capital humano para enfrentar os desafios da arrecadação e da legislação fiscal.
Negativos	
1	<ul style="list-style-type: none">○ Capacitação ainda é deficiente nos municípios pequenos Em municípios com até 20 mil habitantes (que representam a maioria do Estado), os percentuais são visivelmente mais baixos, revelando uma carência estrutural de formação continuada na administração tributária local. Esse déficit compromete a efetividade da fiscalização, a arrecadação própria e a correta aplicação da legislação tributária.
2	<ul style="list-style-type: none">○ Potencial descompasso entre capacitação e complexidade da função Apenas a existência de treinamentos não garante a eficiência da fiscalização. Municípios que enfrentam realidade fiscal complexa, mas com baixa qualificação técnica, podem continuar com baixa arrecadação, autuações frágeis e insegurança jurídica nas decisões fiscais.
Considerações finais	
1	O estudo revela um cenário de avanços parciais no que diz respeito à capacitação dos servidores da administração tributária municipal. A existência de ações formativas em mais da metade dos municípios é um dado positivo, mas ainda insuficiente para garantir profissionalização ampla e uniforme no Estado .
2	Recomendações: <ul style="list-style-type: none">• Estimular consórcios intermunicipais e parcerias com escolas de governo para viabilizar capacitações em municípios de pequeno porte.• Adotar planos de capacitação permanentes, com base em diagnósticos de necessidade de competências.• Estabelecer critérios técnicos mínimos para as capacitações, com conteúdo voltados à legislação tributária, técnicas de fiscalização, análise contábil, uso de sistemas de arrecadação e legislação municipal.• Integrar a capacitação à gestão de desempenho e à progressão funcional dos servidores.

Fonte: autores (2025)

5. CONCLUSÃO

A análise dos dados apresentados ao longo deste relatório técnico permite constatar importantes avanços e persistentes fragilidades nas administrações tributárias municipais do Estado do Paraná.

Os dados demonstram que, embora haja iniciativas pontuais de valorização institucional dos fiscos municipais, como a concessão de gratificações de produtividade e a realização de ações de capacitação, esses mecanismos ainda carecem de uniformidade, critérios técnicos objetivos e consolidação normativa em diversos municípios.

A composição das chefias da administração tributária revela uma tendência preocupante: a maioria dos cargos é ocupada por servidores comissionados sem vínculo efetivo ou por servidores efetivos de outras áreas administrativas, indicando a baixa ocupação técnica especializada. Essa prática pode comprometer a continuidade das políticas fiscais, a profissionalização da gestão tributária e a própria arrecadação.

Outro aspecto relevante refere-se à remuneração dos fiscais tributários e auditores fiscais, que apresentou elevada disparidade entre os municípios, refletindo ausência de parâmetros equitativos, ausência de planos de carreira e inconsistências institucionais. A análise dos dados revelou também a existência de altos desvios-padrão e assimetrias, indicando concentração de baixos salários e a presença de outliers salariais, cuja origem merece apuração.

No que diz respeito ao clima organizacional, o resultado geral foi majoritariamente positivo, com predomínio de respostas favoráveis à convivência entre servidores. No entanto, essa avaliação baseia-se em autopercepções, sendo necessária a triangulação com indicadores objetivos para validar os achados.

Em relação às ações de capacitação, os dados mostram que sua adoção é mais comum em municípios de maior porte, revelando desigualdade estrutural que penaliza principalmente os municípios pequenos. A baixa adesão ao adicional de periculosidade e a carência de regulamentação sobre incentivos também revelam a fragilidade institucional na valorização dos profissionais da fiscalização.

Apesar da abrangência dos dados, a pesquisa apresenta limitações:

- i. Ausência de análise qualitativa sobre os motivos da não adoção de instrumentos de valorização funcional;
- ii. Falta de dados sobre a periodicidade, conteúdo e impacto das capacitações;
- iii. Inexistência de correlação entre os dados de gestão de pessoal e os resultados efetivos da arrecadação tributária municipal;
- iv. Carência de informações sobre o perfil técnico dos servidores que atuam na fiscalização (formação acadêmica, experiência prévia, tempo de exercício etc.).

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Pode-se indicar para futuras pesquisas os seguintes temas a serem explorados em procedimentos administrativos, propostas de fiscalizações e possibilidades de pesquisas acadêmicas:

- i. Estudo de caso aprofundado em municípios que apresentam boas práticas consolidadas de gestão tributária, para extração de modelos replicáveis.
- ii. Análise de desempenho arrecadatário em relação à estrutura de pessoal, remuneração e qualificação técnica dos servidores.
- iii. Pesquisa qualitativa com entrevistas e grupos focais, a fim de compreender as percepções, desafios e necessidades dos profissionais da fiscalização.
- iv. Estudo normativo-comparado, avaliando legislações municipais sobre plano de carreira, adicionais e incentivos.
- v. Levantamento longitudinal que permita acompanhar, ao longo do tempo, a evolução das medidas de valorização e estruturação das administrações tributárias locais.

Curitiba (PR), 07 de agosto de 2025.

Letícia Veny Mendes de Souza
Estagiária de Pós-graduação

Fernando Aquino Scaliante
Auditor de Controle Externo

Gabriel Guy Léger
Procurador-Geral do Ministério Público de Contas

ANEXO I**Relação por Município da Remuneração Inicial de Fiscal Tributário e a Remuneração Média da Administração Pública**

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
1	Abatiá	7.241	R\$ 2.590,00	R\$ 5.065,76
2	Adrianópolis	6.256	R\$ 1.909,92	R\$ 3.661,09
3	Agudos do Sul	10.233	R\$ 5.378,68	R\$ 3.656,38
4	Almirante Tamandaré	119.825	R\$ 1.259,00	R\$ 3.421,28
5	Altamira do Paraná	3.590	R\$ 1.638,02	R\$ 2.967,56
6	Alto Paraná	13.909	R\$ 2.849,78	R\$ 3.631,46
7	Alvorada do Sul	10.326	R\$ 5.376,80	R\$ 3.567,11
8	Amaporã	4.762	R\$ 1.722,00	R\$ 4.154,58
9	Ampére	19.620	R\$ 3.611,73	R\$ 4.392,66
10	Anahy	2.918	R\$ 1.757,28	R\$ 2.763,05
11	Ângulo	3.235	R\$ 2.209,48	R\$ 3.987,96
12	Antonina	18.091	R\$ 2.947,00	R\$ 4.313,95
13	Antônio Olinto	7.018	R\$ 4.847,36	R\$ 3.214,60
14	Apucarana	130.134	R\$ 8.520,49	R\$ 4.196,68
15	Arapongas	119.138	R\$ 3.259,79	R\$ 4.526,00
16	Arapoti	25.777	R\$ 5.271,32	R\$ 5.262,40
17	Araruna	14.485	R\$ 2.808,32	R\$ 4.413,81
18	Assaí	13.797	R\$ 2.201,08	R\$ 3.178,03
19	Astorga	25.475	R\$ 2.780,07	R\$ 4.218,23
20	Atalaia	3.980	R\$ 2.300,00	R\$ 4.067,04
21	Balsa Nova	13.395	R\$ 2.558,82	R\$ 3.832,91
22	Bandeirantes	31.273	R\$ 2.000,00	R\$ 4.277,64
23	Barbosa Ferraz	10.795	R\$ 3.414,61	R\$ 3.694,02
24	Barra do Jacaré	2.814	R\$ 3.041,71	R\$ 3.951,53
25	Barracão	9.759	R\$ 3.150,37	R\$ 3.504,84
26	Bela Vista da Caroba	4.031	R\$ 2.023,60	R\$ 3.138,49
27	Bela Vista do Paraíso	14.833	R\$ 3.627,60	R\$ 4.151,82
28	Bituruna	15.533	R\$ 3.036,89	R\$ 3.766,78
29	Boa Esperança do Iguaçu	2.455	R\$ 1.494,81	R\$ 3.290,37
30	Boa Ventura de São Roque	6.378	R\$ 3.358,00	R\$ 3.881,16
31	Boa Vista da Aparecida	7.924	R\$ 1.885,59	R\$ 3.195,83
32	Bocaiúva do Sul	13.299	R\$ 973,24	R\$ 4.732,19
33	Bom Jesus do Sul	3.980	R\$ 4.037,84	R\$ 3.600,95
34	Bom Sucesso do Sul	3.202	R\$ 5.245,98	R\$ 5.801,51
35	Borrazópolis	7.735	R\$ 3.823,28	R\$ 3.813,39

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
36	Braganey	4.854	R\$ 3.740,31	R\$ 3.560,59
37	Brasilândia do Sul	3.708	R\$ 3.750,00	R\$ 3.097,74
38	Cafeara	2.627	R\$ 4.500,98	R\$ 4.578,56
39	Cafezal do Sul	4.473	R\$ 1.895,00	R\$ 3.232,16
40	Califórnia	8.710	R\$ 5.526,40	R\$ 3.178,49
41	Cambira	9.460	R\$ 2.078,06	R\$ 2.838,08
42	Campo Bonito	4.027	R\$ 2.044,43	R\$ 3.698,14
43	Campo Largo	136.327	R\$ 4.384,00	R\$ 5.415,17
44	Campo Mourão	99.432	R\$ 3.174,80	R\$ 5.323,77
45	Cândido de Abreu	15.244	R\$ 1.662,57	R\$ 3.223,82
46	Candói	14.973	R\$ 5.458,77	R\$ 4.129,92
47	Cantagalo	10.933	R\$ 3.566,15	R\$ 3.473,01
48	Capanema	20.481	R\$ 4.462,00	R\$ 6.813,25
49	Capitão Leônidas Marques	14.648	R\$ 5.671,55	R\$ 7.465,25
50	Carambei	23.283	R\$ 3.706,56	R\$ 4.842,06
51	Carlópolis	16.905	R\$ 3.591,74	R\$ 3.893,03
52	Castro	73.075	R\$ 2.125,28	R\$ 4.523,21
53	Catanduvas	10.446	R\$ 8.420,00	R\$ 4.907,82
54	Centenário do Sul	10.832	R\$ 1.579,68	R\$ 3.824,79
55	Cerro Azul	16.134	R\$ 1.919,18	R\$ 3.065,40
56	Céu Azul	11.087	R\$ 4.329,00	R\$ 4.136,18
57	Chopinzinho	21.085	R\$ 2.521,34	R\$ 3.820,47
58	Cianorte	79.527	R\$ 6.099,09	R\$ 4.769,97
59	Clevelândia	15.070	R\$ 4.130,00	R\$ 3.888,29
60	Colombo	232.212	R\$ 2.360,68	R\$ 4.919,38
61	Congonhinhas	8.320	R\$ 3.370,91	R\$ 3.607,42
62	Contenda	19.128	R\$ 2.380,00	R\$ 3.970,33
63	Corbélia	17.470	R\$ 2.394,27	R\$ 4.506,47
64	Cornélio Procopio	45.206	R\$ 7.322,78	R\$ 4.155,63
65	Coronel Domingos Soares	5.649	R\$ 1.475,00	R\$ 3.896,91
66	Coronel Vivida	23.331	R\$ 2.352,68	R\$ 5.115,38
67	Cruz Machado	15.978	R\$ 3.816,23	R\$ 3.371,58
68	Cruzeiro do Guaçu	4.133	R\$ 1.944,67	R\$ 3.737,81
69	Cruzeiro do Oeste	23.831	R\$ 1.856,45	R\$ 4.124,67
70	Cruzeiro do Sul	4.494	R\$ 2.536,90	R\$ 2.714,60
71	Curiúva	13.647	R\$ 4.557,11	R\$ 3.768,44
72	Diamante do Sul	3.171	R\$ 3.009,00	R\$ 2.487,02
73	Dois Vizinhos	44.869	R\$ 3.200,08	R\$ 7.895,52
74	Douradina	9.161	R\$ 4.756,54	R\$ 4.728,32
75	Doutor Camargo	6.327	R\$ 4.200,00	R\$ 3.357,84

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
76	Doutor Ulysses	5.697	R\$ 1.700,61	R\$ 2.760,14
77	Enéas Marques	5.999	R\$ 4.348,00	R\$ 4.255,76
78	Entre Rios do Oeste	4.575	R\$ 4.095,32	R\$ 3.597,17
79	Esperança Nova	1.849	R\$ 2.400,00	R\$ 3.232,66
80	Espigão Alto do Iguaçu	4.797	R\$ 13.397,41	R\$ 3.387,54
81	Farol	3.039	R\$ 5.600,00	R\$ 3.521,27
82	Faxinal	16.389	R\$ 1.992,37	R\$ 4.964,39
83	Fênix	4.492	R\$ 4.797,92	R\$ 3.612,56
84	Fernandes Pinheiro	6.255	R\$ 3.103,68	R\$ 3.378,04
85	Figueira	8.062	R\$ 2.543,46	R\$ 3.150,28
86	Flor da Serra do Sul	4.364	R\$ 4.113,20	R\$ 3.424,61
87	Floraí	4.792	R\$ 2.329,41	R\$ 3.236,08
88	Floresta	10.458	R\$ 2.885,17	R\$ 3.878,01
89	Florestópolis	11.446	R\$ 3.800,00	R\$ 3.391,80
90	Flórida	2.652	R\$ 2.807,89	R\$ 3.962,39
91	Formosa do Oeste	7.635	R\$ 3.325,14	R\$ 5.752,86
92	Foz do Iguaçu	285.415	R\$ 3.899,66	R\$ 6.081,08
93	Foz do Jordão	4.926	R\$ 2.911,35	R\$ 2.991,82
94	Francisco Beltrão	96.666	R\$ 3.201,85	R\$ 5.350,33
95	General Carneiro	11.062	R\$ 5.705,46	R\$ 4.812,47
96	Goioxim	6.566	R\$ 2.085,68	R\$ 5.741,89
97	Grandes Rios	5.641	R\$ 2.649,92	R\$ 3.030,13
98	Guaíra	32.097	R\$ 2.293,55	R\$ 4.378,07
99	Guairaçá	6.587	R\$ 1.518,00	R\$ 4.826,52
100	Guamiranga	7.856	R\$ 4.588,23	R\$ 3.133,10
101	Guapirama	4.626	R\$ 2.481,61	R\$ 3.811,21
102	Guaporema	2.191	R\$ 1.872,24	R\$ 4.828,45
103	Guaraci	4.748	R\$ 1.833,18	R\$ 4.355,45
104	Guarapuava	182.093	R\$ 8.290,25	R\$ 5.658,52
105	Guaratuba	42.062	R\$ 2.770,80	R\$ 3.894,16
106	Honório Serpa	4.941	R\$ 4.735,40	R\$ 4.077,63
107	Ibaiti	28.830	R\$ 1.958,81	R\$ 2.921,42
108	Ibema	6.218	R\$ 3.593,02	R\$ 6.535,06
109	Ibiporã	51.603	R\$ 4.087,38	R\$ 5.634,08
110	Iguaraçu	5.338	R\$ 1.957,84	R\$ 3.698,50
111	Iguatu	2.144	R\$ 2.058,37	R\$ 3.284,82
112	Imbituva	29.924	R\$ 3.305,24	R\$ 3.691,89
113	Inácio Martins	9.670	R\$ 1.518,00	R\$ 3.706,96
114	Inajá	2.536	R\$ 2.400,00	R\$ 2.976,24
115	Indianópolis	4.448	R\$ 1.722,36	R\$ 3.273,38

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
116	Ipiranga	14.142	R\$ 2.881,41	R\$ 5.066,35
117	Iporã	15.746	R\$ 2.800,00	R\$ 3.611,88
118	Irati	59.250	R\$ 4.350,89	R\$ 4.229,75
119	Iretama	10.684	R\$ 3.027,24	R\$ 3.856,98
120	Itaguajé	4.481	R\$ 3.714,76	R\$ 3.519,66
121	Itaipulândia	11.485	R\$ 3.139,12	R\$ 3.733,11
122	Itaperuçu	31.217	R\$ 3.419,98	R\$ 3.306,25
123	Itaúna do Sul	3.572	R\$ 2.270,52	R\$ 3.479,84
124	Ivaí	13.229	R\$ 5.542,27	R\$ 2.874,75
125	Ivaiporã	32.720	R\$ 2.871,53	R\$ 3.769,79
126	Ivaté	6.831	R\$ 4.274,06	R\$ 3.780,70
127	Jaboti	5.427	R\$ 3.500,00	R\$ 3.522,22
128	Jacarezinho	40.375	R\$ 7.111,95	R\$ 3.877,74
129	Jaguapitã	15.122	R\$ 2.890,00	R\$ 4.584,71
130	Jaguariaíva	35.141	R\$ 1.858,90	R\$ 3.945,35
131	Jandaia do Sul	21.408	R\$ 3.180,18	R\$ 3.986,61
132	Janiópolis	5.870	R\$ 2.002,82	R\$ 2.782,56
133	Japira	4.972	R\$ 5.600,00	R\$ 3.099,72
134	Japurá	9.144	R\$ 3.409,60	R\$ 3.475,42
135	Jardim Alegre	12.004	R\$ 2.153,91	R\$ 3.639,82
136	Jardim Olinda	1.343	R\$ 3.486,77	R\$ 4.137,33
137	Jataizinho	11.813	R\$ 5.405,44	R\$ 4.189,53
138	Jundiá do Sul	3.333	R\$ 3.979,67	R\$ 3.749,76
139	Juranda	7.771	R\$ 3.960,76	R\$ 2.906,79
140	Jussara	6.690	R\$ 1.855,34	R\$ 4.024,73
141	Lapa	45.003	R\$ 3.085,38	R\$ 4.271,37
142	Laranjal	5.600	R\$ 3.532,97	R\$ 2.853,33
143	Laranjeiras do Sul	32.227	R\$ 2.631,50	R\$ 4.292,36
144	Leópolis	3.752	R\$ 4.369,44	R\$ 3.241,60
145	Lindoeste	5.175	R\$ 3.044,54	R\$ 4.066,17
146	Loanda	23.225	R\$ 1.889,70	R\$ 5.362,13
147	Londrina	555.965	R\$ 4.218,30	R\$ 6.923,90
148	Luiziana	6.690	R\$ 2.109,95	R\$ 3.775,21
149	Lunardelli	4.872	R\$ 2.811,04	R\$ 3.493,31
150	Lupionópolis	4.813	R\$ 2.196,28	R\$ 3.126,77
151	Mallet	13.428	R\$ 4.455,86	R\$ 5.147,19
152	Mamborê	13.452	R\$ 4.226,74	R\$ 4.793,29
153	Mandaguari	36.716	R\$ 1.815,47	R\$ 4.033,25
154	Mandirituba	27.439	R\$ 2.837,72	R\$ 5.129,56
155	Manfrinópolis	2.770	R\$ 1.714,61	R\$ 2.976,18

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
156	Mangueirinha	16.603	R\$ 2.905,63	R\$ 4.397,65
157	Manoel Ribas	14.240	R\$ 2.226,55	R\$ 4.260,31
158	Marechal Cândido Rondon	55.836	R\$ 2.803,09	R\$ 4.854,47
159	Mariluz	9.847	R\$ 1.898,16	R\$ 3.685,61
160	Mariópolis	6.371	R\$ 5.291,56	R\$ 3.823,30
161	Marmeleiro	15.901	R\$ 3.326,05	R\$ 4.461,18
162	Marumbi	4.699	R\$ 2.880,27	R\$ 5.036,56
163	Matelândia	18.450	R\$ 3.302,00	R\$ 4.688,93
164	Matinhos	39.259	R\$ 2.686,44	R\$ 4.221,99
165	Mauá da Serra	9.383	R\$ 3.535,21	R\$ 4.636,58
166	Medianeira	54.369	R\$ 2.374,30	R\$ 4.551,79
167	Mercedes	5.931	R\$ 6.569,70	R\$ 4.730,63
168	Mirador	2.238	R\$ 2.152,97	R\$ 3.537,31
169	Missal	11.064	R\$ 3.300,00	R\$ 4.561,96
170	Morretes	18.309	R\$ 2.675,00	R\$ 3.680,94
171	Munhoz de Melo	3.951	R\$ 2.473,18	R\$ 2.962,00
172	Nossa Senhora das Graças	3.669	R\$ 4.706,57	R\$ 2.574,77
173	Nova Aliança do Ivaí	1.323	R\$ 3.200,00	R\$ 3.550,56
174	Nova Esperança	26.585	R\$ 1.549,81	R\$ 4.302,88
175	Nova Fátima	7.225	R\$ 4.429,25	R\$ 4.066,87
176	Nova Laranjeiras	12.074	R\$ 1.503,21	R\$ 3.904,23
177	Nova Olímpia	5.833	R\$ 2.446,26	R\$ 4.071,26
178	Nova Prata do Iguaçu	12.699	R\$ 3.313,74	R\$ 4.767,79
179	Nova Santa Rosa	8.322	R\$ 5.608,89	R\$ 4.085,74
180	Nova Tebas	6.848	R\$ 3.616,27	R\$ 2.873,59
181	Ortigueira	24.192	R\$ 2.848,19	R\$ 4.406,66
182	Ourizona	3.187	R\$ 2.652,27	R\$ 3.874,49
183	Ouro Verde do Oeste	6.785	R\$ 2.706,24	R\$ 4.092,33
184	Palmas	48.247	R\$ 7.139,53	R\$ 3.737,00
185	Palmeira	33.855	R\$ 3.972,41	R\$ 5.096,53
186	Palotina	35.011	R\$ 3.424,00	R\$ 6.168,99
187	Paraíso do Norte	13.245	R\$ 3.741,90	R\$ 4.243,46
188	Paranacity	9.557	R\$ 1.825,60	R\$ 3.511,78
189	Paranapoema	2.398	R\$ 1.548,00	R\$ 3.087,04
190	Paranavaí	92.001	R\$ 8.078,80	R\$ 4.862,53
191	Pato Bragado	5.733	R\$ 3.992,22	R\$ 4.370,10
192	Pato Branco	91.836	R\$ 2.095,97	R\$ 6.356,98
193	Paula Freitas	5.666	R\$ 3.456,67	R\$ 3.660,39
194	Paulo Frontin	6.343	R\$ 6.182,38	R\$ 4.285,66
195	Perobal	7.189	R\$ 4.654,37	R\$ 4.314,37

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
196	Pérola	11.878	R\$ 3.745,28	R\$ 3.667,99
197	Pérola d'Oeste	6.221	R\$ 2.080,02	R\$ 3.280,41
198	Piên	13.655	R\$ 4.366,06	R\$ 4.452,88
199	Pinhais	127.019	R\$ 2.773,23	R\$ 5.135,86
200	Pinhão	29.886	R\$ 3.160,20	R\$ 4.256,20
201	Piraí do Sul	23.651	R\$ 3.854,56	R\$ 7.626,91
202	Piraquara	118.730	R\$ 1.775,64	R\$ 5.630,71
203	Pitangueiras	3.046	R\$ 2.623,53	R\$ 3.127,80
204	Planaltina do Paraná	4.070	R\$ 2.891,00	R\$ 4.259,69
205	Planalto	14.374	R\$ 2.377,32	R\$ 3.438,39
206	Ponta Grossa	358.371	R\$ 2.898,00	R\$ 3.923,11
207	Porto Amazonas	4.098	R\$ 1.749,45	R\$ 3.782,46
208	Porto Barreiro	3.110	R\$ 2.847,01	R\$ 6.684,30
209	Prado Ferreira	3.709	R\$ 3.638,14	R\$ 3.859,50
210	Presidente Castelo Branco	4.336	R\$ 3.797,36	R\$ 3.474,45
211	Primeiro de Maio	10.082	R\$ 4.477,37	R\$ 3.816,02
212	Prudentópolis	49.393	R\$ 4.270,92	R\$ 5.184,71
213	Quarto Centenário	4.201	R\$ 2.901,02	R\$ 3.954,33
214	Quatiguá	8.099	R\$ 3.500,00	R\$ 3.793,42
215	Quatro Barras	24.191	R\$ 3.341,77	R\$ 5.084,44
216	Quedas do Iguaçu	30.738	R\$ 2.064,30	R\$ 3.948,83
217	Querência do Norte	10.685	R\$ 2.478,86	R\$ 4.789,67
218	Quitandinha	18.398	R\$ 2.239,38	R\$ 4.506,42
219	Rancho Alegre	3.512	R\$ 2.400,00	R\$ 4.442,50
220	Realeza	19.247	R\$ 2.913,96	R\$ 4.297,12
221	Renascença	6.845	R\$ 3.795,66	R\$ 4.776,64
222	Reserva	24.573	R\$ 2.330,75	R\$ 3.514,41
223	Reserva do Iguaçu	6.553	R\$ 2.900,00	R\$ 4.128,22
224	Ribeirão do Pinhal	13.060	R\$ 6.420,36	R\$ 4.121,28
225	Rio Azul	14.025	R\$ 3.561,60	R\$ 4.390,10
226	Rio Branco do Sul	37.558	R\$ 1.800,00	R\$ 3.235,11
227	Rio Negro	31.324	R\$ 2.539,56	R\$ 4.631,55
228	Rolândia	71.670	R\$ 3.012,04	R\$ 5.197,89
229	Rondon	9.097	R\$ 2.019,86	R\$ 4.057,40
230	Rosário do Ivaí	5.435	R\$ 1.937,38	R\$ 3.547,53
231	Sabáudia	8.822	R\$ 3.297,37	R\$ 4.225,84
232	Salgado Filho	4.075	R\$ 3.419,20	R\$ 3.438,24
233	Salto do Lontra	15.223	R\$ 1.627,50	R\$ 3.606,18
234	Santa Cecília do Pavão	3.365	R\$ 2.222,04	R\$ 2.506,03
235	Santa Cruz de Monte Castelo	8.613	R\$ 1.518,00	R\$ 4.352,23

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
236	Santa Helena	25.492	R\$ 4.481,21	R\$ 8.896,61
237	Santa Mariana	11.066	R\$ 1.518,00	R\$ 3.353,39
238	Santa Terezinha de Itaipu	24.262	R\$ 2.847,79	R\$ 3.770,05
239	Santana do Itararé	5.514	R\$ 1.800,00	R\$ 3.023,81
240	Santo Antônio da Platina	44.369	R\$ 3.860,66	R\$ 3.617,42
241	Santo Antônio do Caiuá	2.493	R\$ 2.500,00	R\$ 3.049,89
242	Santo Antônio do Sudoeste	23.673	R\$ 2.585,50	R\$ 3.888,99
243	São Jerônimo da Serra	10.830	R\$ 2.609,51	R\$ 3.392,22
244	São João	11.886	R\$ 2.548,23	R\$ 4.227,44
245	São João do Triunfo	13.726	R\$ 3.507,03	R\$ 4.067,02
246	São Jorge d'Oeste	9.378	R\$ 5.084,14	R\$ 4.065,96
247	São Manoel do Paraná	2.138	R\$ 1.552,44	R\$ 3.430,61
248	São Mateus do Sul	42.366	R\$ 6.922,86	R\$ 5.761,00
249	São Miguel do Guaçu	29.122	R\$ 3.218,43	R\$ 4.860,77
250	São Pedro do Guaçu	5.784	R\$ 1.756,13	R\$ 6.384,93
251	São Pedro do Ivaí	8.690	R\$ 1.518,00	R\$ 3.623,84
252	São Sebastião da Amoreira	8.063	R\$ 2.003,95	R\$ 2.889,71
253	São Tomé	5.232	R\$ 3.512,00	R\$ 5.019,10
254	Sapopema	6.695	R\$ 4.234,10	R\$ 2.808,68
255	Sengés	17.270	R\$ 6.900,00	R\$ 4.226,81
256	Sertaneja	5.616	R\$ 1.973,32	R\$ 5.307,73
257	Sertanópolis	15.930	R\$ 1.827,72	R\$ 4.137,82
258	Siqueira Campos	22.811	R\$ 2.529,09	R\$ 3.792,94
259	Sulina	3.440	R\$ 5.177,28	R\$ 4.567,44
260	Tamarana	10.707	R\$ 4.133,90	R\$ 3.521,15
261	Tamboara	4.880	R\$ 2.064,27	R\$ 3.543,73
262	Tapira	5.745	R\$ 1.917,04	R\$ 3.784,71
263	Telêmaco Borba	75.042	R\$ 5.614,51	R\$ 4.970,87
264	Terra Rica	14.842	R\$ 2.400,00	R\$ 4.314,20
265	Terra Roxa	18.119	R\$ 4.086,58	R\$ 4.037,77
266	Tibagi	19.961	R\$ 3.207,67	R\$ 4.717,25
267	Tijucas do Sul	17.621	R\$ 3.120,97	R\$ 3.591,50
268	Toledo	150.470	R\$ 1.690,56	R\$ 5.247,60
269	Tomazina	8.426	R\$ 3.424,68	R\$ 4.142,03
270	Três Barras do Paraná	11.135	R\$ 3.261,71	R\$ 3.870,62
271	Tuneiras do Oeste	8.067	R\$ 4.495,56	R\$ 2.770,98
272	Tupãssi	8.077	R\$ 4.781,70	R\$ 5.709,75
273	Turvo	14.231	R\$ 3.995,33	R\$ 3.564,98
274	Ubiratã	24.749	R\$ 4.055,59	R\$ 3.924,13
275	Umuarama	117.095	R\$ 2.848,08	R\$ 4.270,07

Seq.	Município	População	Remuneração inicial de fiscal tributário (2025)	Remuneração média da administração pública (2023)
276	União da Vitória	55.033	R\$ 2.419,15	R\$ 3.819,70
277	Ventania	9.681	R\$ 3.460,29	R\$ 2.855,06
278	Vera Cruz do Oeste	8.215	R\$ 3.208,84	R\$ 3.245,21
279	Verê	7.932	R\$ 3.600,00	R\$ 3.089,10
280	Vitorino	9.706	R\$ 4.532,67	R\$ 4.104,96

ANEXO II**QUADRO-RESUMO DO RELATÓRIO DE ANÁLISE TÉCNICA**

1. Existência e características dos cargos	
1.1 – Existência do cargo de fiscalização tributária	<i>Os dados demonstram que 38 municípios do Paraná não possuem cargos específicos de fiscal tributário ou auditor fiscal, sendo que 97% deles têm população inferior a 20 mil habitantes. Nesses municípios, observou-se que a ausência de estrutura fiscal própria está associada a elevado comprometimento da arrecadação tributária com despesas da função Legislativa: em 9 casos, 100% dos tributos são consumidos por essa função; em 13, mais de 50%; e em 12, entre 20% e 50%. Embora essa relação não seja, por si só, indicativa de má gestão fiscal, ela evidencia um desequilíbrio orçamentário que pode decorrer da ineficiência arrecadatória ou do excesso de gastos legislativos, especialmente nos municípios de pequeno porte, que tendem a alocar servidores de outras áreas para funções fiscais sem formação técnica ou competência legal específica.</i>
1.2 – Plano de carreira	<i>Apenas 34,37% dos municípios paranaenses possuem plano de carreira para fiscais ou auditores fiscais, concentrando-se principalmente em municípios de até 20 mil habitantes, apesar de sua importância legal e funcional prevista no art. 37, XXII da Constituição Federal, que exige estruturação técnica, critérios objetivos de progressão e alinhamento com a organização administrativa da gestão tributária.</i>
1.3 – Atualização/revisão das atribuições do cargo de fiscalização tributária	<i>A análise sobre a atualização ou revisão das atribuições dos cargos de fiscal tributário e auditor fiscal nos municípios do Paraná revelou que, entre os respondentes, há equilíbrio entre os que afirmaram ter atualizado as atribuições após a criação dos cargos e os que nunca o fizeram, com poucos casos de inexistência de descrição funcional. Embora isso indique certo avanço na formalização das funções fiscais, não houve avaliação qualitativa do conteúdo das descrições, tampouco confirmação sobre a atualidade das revisões. A ausência de atualização pode gerar lacunas normativas, dificultar a atuação fiscal, a responsabilização funcional e a efetividade administrativa. Ressalta-se que a modernização das atribuições deve estar alinhada às transformações tecnológicas, legais e organizacionais, e fundamentada em estudos técnicos que garantam coerência entre o perfil dos profissionais e as exigências contemporâneas da gestão tributária.</i>
2. Quantitativo e escolaridade	
2.1 – Quantidade total de cargos de fiscal tributário	<i>A análise da quantidade de cargos de fiscal tributário nos municípios do Paraná revelou que a maioria utiliza essa nomenclatura em contextos de estrutura funcional reduzida: 154 municípios possuem apenas 1 ou 2 cargos, sendo 145 deles com população de até 20 mil habitantes. O gráfico e a Tabela 8 evidenciam que a presença de cargos mais numerosos é restrita a municípios de maior porte, sendo raros os casos com mais de 10 cargos. Essa distribuição indica uma forte concentração de estrutura fiscal mínima nos municípios pequenos, o que pode comprometer a efetividade da fiscalização tributária local.</i>
2.2 – Quantidade total de cargos de auditor fiscal	<i>A análise sobre a quantidade de cargos de auditor fiscal nos municípios do Paraná mostra que essa nomenclatura é menos recorrente, estando presente principalmente em estruturas reduzidas: 50 municípios possuem de 1 a 2 cargos e apenas 15 contam com mais de 10. A Tabela 9 indica que 34 dos municípios</i>

	<i>com até 2 cargos são de pequeno porte (até 20 mil habitantes), enquanto 7 dos 15 municípios com mais de 10 cargos são de grande porte (acima de 100 mil habitantes), o que demonstra uma associação entre maior estrutura administrativa e a adoção do cargo de auditor fiscal.</i>
2.3 – Escolaridade para o cargo de fiscal tributário	<i>A análise do nível de escolaridade exigido para o cargo de fiscal tributário nos municípios paranaenses revela predominância do ensino médio (172 municípios), especialmente em localidades com até 50 mil habitantes, o que reflete estruturas administrativas limitadas e menor exigência técnica. Apenas 93 municípios exigem nível superior, enquanto 10 ainda mantêm cargos com escolaridade de nível fundamental, incluindo o município de Pinhais, com mais de 130 mil habitantes. Essa realidade aponta a necessidade de qualificação técnica mais elevada para melhorar a eficiência da gestão tributária municipal, considerando o caráter técnico da área fiscal.</i>
2.4 – Escolaridade para o cargo de auditor fiscal	<i>O levantamento demonstra que todos os municípios que utilizam a nomenclatura “auditor fiscal” exigem nível superior de escolaridade, evidenciando maior maturidade institucional e organização da administração tributária. Esse padrão se acentua conforme aumenta o porte populacional, sendo que nos municípios com até 5 mil habitantes apenas três adotam essa denominação. A exigência de formação superior correlaciona-se com maior qualificação técnica e estrutura administrativa mais robusta na fiscalização tributária municipal.</i>
3. Remuneração	
3.1 – Remuneração do cargo de fiscal tributário	<i>A análise estatística das remunerações iniciais dos fiscais tributários nos municípios paranaenses, segmentados por porte populacional, revela significativa disparidade salarial. Em todos os grupos de municípios, as médias salariais são superiores às medianas, indicando forte assimetria positiva — poucos salários elevados puxam a média para cima, enquanto a maioria das remunerações permanece abaixo desse valor. Essa desigualdade é reforçada por altos desvios-padrão, variâncias elevadas e amplos intervalos entre os menores e maiores salários. Municípios de menor porte, em especial, apresentam salários muito baixos, o que compromete a atratividade e a qualificação da função pública, sendo recorrente a recomendação de padronização ou valorização salarial.</i> <i>Nos municípios com população superior a 50 mil habitantes, embora as médias sejam ligeiramente mais altas, a análise ainda demonstra instabilidade estatística devido ao tamanho reduzido das amostras e à presença de valores extremos (outliers), que comprometem a representatividade da média. De modo geral, a remuneração dos fiscais tributários é marcada por desequilíbrios internos nos próprios grupos de porte populacional, refletindo ausência de critérios técnicos uniformes para fixação salarial. A constatação de assimetrias acentuadas e a presença de salários extremamente baixos em funções técnicas indicam a necessidade de políticas públicas voltadas à equidade remuneratória e à profissionalização das administrações tributárias municipais.</i>
3.2 – Remuneração do cargo de auditor fiscal	<i>A análise das remunerações iniciais dos cargos de auditor fiscal nos municípios do Paraná revela variações significativas conforme o porte populacional. Apesar do número reduzido de observações por faixa populacional, os dados indicam que a exigência de ensino superior para o cargo de auditor fiscal funciona como um limitador à prática de salários muito baixos, como se verifica no menor valor</i>

	<p><i>registrado (R\$ 2.246,69), ainda consideravelmente superior ao menor salário pago a fiscais tributários (R\$ 973,24). A amplitude entre os valores mínimos e máximos em cada grupo reflete uma desigualdade salarial relevante, especialmente em municípios maiores, onde a remuneração pode chegar a R\$ 18.472,82.</i></p>
3.3 – Remuneração de secretário municipal	<p><i>A comparação entre os salários de fiscais tributários e secretários municipais, por faixa populacional, revela que os fiscais recebem, em média, salários significativamente inferiores aos dos secretários, com disparidades que aumentam conforme o porte do município. A mediana das diferenças percentuais mostra que, em municípios com até 10 mil habitantes, os fiscais ganham cerca de 50% a menos que os secretários, enquanto em municípios com mais de 100 mil habitantes essa diferença supera 80%. A única exceção observada é no indicador de maior valor entre os municípios de 5 a 10 mil habitantes, onde os fiscais tributários chegam a ganhar 34,51% a mais que os secretários, sugerindo um caso atípico em um contexto geral de desigualdade remuneratória. A comparação entre os salários de auditores fiscais e secretários municipais revela que, embora ainda haja disparidades, elas são menores do que aquelas observadas entre fiscais tributários e secretários. A mediana das diferenças percentuais mostra que os auditores fiscais recebem salários entre 30% e 70% inferiores, dependendo do porte do município, com os menores percentuais concentrados nas faixas populacionais de até 20 mil habitantes. Essa diferença atenuada se deve ao fato de que o cargo de auditor fiscal exige, obrigatoriamente, escolaridade de nível superior, o que eleva sua remuneração em relação ao cargo de fiscal tributário.</i></p>
3.4 – Remuneração do cargo de procurador municipal	<p><i>A comparação entre os salários de fiscais tributários e procuradores municipais revela disparidades significativas, com os fiscais recebendo, em média, remunerações muito inferiores. Nos municípios com até 20 mil habitantes, as diferenças percentuais são expressivas, chegando a superar os percentuais observados na comparação com secretários municipais. Já nos municípios com mais de 20 mil habitantes, embora as diferenças em relação aos procuradores sejam ligeiramente menores que as verificadas frente aos secretários, ainda assim permanecem elevadas – ultrapassando 70% na mediana – o que demonstra uma profunda desigualdade salarial entre essas funções técnicas da administração pública municipal. A comparação entre os salários de auditores fiscais e procuradores municipais, conforme a tabela 29, mostra que a mediana das diferenças salariais segue padrão semelhante ao observado na relação entre auditores fiscais e secretários municipais, com variações de 38% a 55% em desfavor dos auditores. Contudo, destaca-se que, nos municípios com população entre 5 e 20 mil habitantes, os menores salários de auditores fiscais superam os dos procuradores, o que indica que, em contextos específicos, os auditores podem ter remuneração mais vantajosa, ainda que a tendência geral permaneça de salários mais altos para os procuradores municipais.</i></p>
4. Chefia e gestão	
4.1 – Chefia da administração tributária	<p><i>A análise da chefia das administrações tributárias municipais revela que a maioria dos municípios não possui liderança técnica especializada, sendo predominantes os casos em que o comando está nas mãos de servidores efetivos de outros cargos administrativos (125 municípios) ou comissionados sem vínculo efetivo (128 municípios), comprometendo a continuidade</i></p>

	<i>administrativa, a profissionalização da gestão fiscal e a autonomia técnica. Apenas 69 municípios são chefiados por fiscais ou auditores de carreira, percentual que não ultrapassa 30% em nenhuma faixa populacional, demonstrando fragilidade institucional da função. Nos municípios menores (até 20 mil habitantes), a prática de nomeação de servidores administrativos sem formação específica é comum, indicando ausência de estrutura de carreira. Em contrariedade ao artigo 37, inciso XXII, da Constituição Federal, os dados evidenciam baixa institucionalização da função tributária e reforçam a urgência na criação de carreiras específicas, com critérios técnicos e meritocráticos para a designação das chefias.</i>
5. Benefícios e incentivos	
5.1 – Adicional de periculosidade para a fiscalização tributária	<i>O adicional de periculosidade para cargos de fiscalização tributária não é comum. Apenas 9 municípios informaram possuir o referido adicional. A baixa incidência pode estar relacionada à ausência de regulamentação local, desconhecimento dos riscos inerentes à função ou falta de estudos técnicos que justifiquem a concessão do benefício. Embora o reconhecimento de condições especiais de trabalho possa valorizar institucionalmente a carreira, atrair e reter profissionais qualificados, a concessão do adicional deve ser precedida de análise técnica criteriosa, especialmente em municípios de pequeno porte, onde nem sempre há exposição significativa a riscos no exercício da função.</i>
5.2 – Gratificação por produtividade para fiscalização tributária	<i>A gratificação por produtividade tem mais adesão em 26 municípios. Essa gratificação atua como um incentivo ao desempenho, podendo melhorar a eficiência arrecadatória e os resultados fiscais, desde que observados critérios objetivos, transparência e isonomia. Para garantir sua legitimidade e efetividade, recomenda-se que a concessão esteja vinculada a metas institucionais claras, mensuráveis e alinhadas ao interesse público e à responsabilidade fiscal, evitando distorções e favorecimentos indevidos na gestão pública.</i>
6. Condições estruturais e capacitação	
6.1 – Clima entre os servidores do fisco	<i>O levantamento sobre o clima entre os servidores das administrações tributárias municipais revelou que mais de 84% dos respondentes atribuíram notas 4 ou 5, indicando percepções de ambiente bom ou ótimo, enquanto menos de 3,5% classificou o clima como ruim ou péssimo. Esses dados sugerem um bom entrosamento e relações interpessoais positivas entre os servidores que atuam na fiscalização tributária municipal, refletindo um ambiente de trabalho geralmente saudável.</i>
6.2 – Capacitações para servidores da tributação	<i>O levantamento sobre a capacitação dos servidores da administração tributária revela que municípios com até 20 mil habitantes apresentam percentuais mais baixos de oferta de capacitações, ao passo que os municípios de maior porte investem mais na qualificação de seus fiscais. Essa diferença pode ser atribuída à maior complexidade da estrutura tributária nas cidades maiores, que exige servidores mais preparados, enquanto nas localidades menores, a ausência de programas de capacitação pode comprometer a eficiência e o aprimoramento da gestão tributária municipal.</i>

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 maio 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 131, de 27 de maio de 2009. Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 maio 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp131.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 135, de 4 de junho de 2010. Altera a Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990, que estabelece, de acordo com o art. 14, § 9º da Constituição Federal, casos de inelegibilidade, prazos de cessação e determina outras providências, para incluir hipóteses de inelegibilidade que visam a proteger a probidade administrativa e a moralidade no exercício do mandato. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jun. 2010. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leicom/2010/leicomplementar-135-4-junho-2010-606575-norma-pl.html> Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990. Estabelece, de acordo com o art. 14, § 9º da Constituição Federal, casos de inelegibilidade, prazos de cessação e determina outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 maio 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp64.htm. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 out. 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990. Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. Portaria RFB nº 2.457, de 23 de dezembro de 2019. Dispõe sobre o programa de educação corporativa para o cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 dez.

2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-rfb-n-2.457-de-23-de-dezembro-de-2019-235706599>. Acesso em: 3 jun. 2025.

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. BDE – Base de Dados do Estado. Disponível em: <https://www.ipardes.pr.gov.br/Pagina/Base-de-Dados-do-Estado>.

PARANÁ. [Constituição (1989)]. Constituição do Estado do Paraná. Curitiba, PR: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, 1989. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=9779&codItemAto=97592> Acesso em: 9 jun. 2025.

PARANÁ. Lei Complementar nº 113, de 15 de dezembro de 2005. Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Paraná. Diário Oficial do Estado do Paraná, Curitiba, PR, 16 dez. 2005. Disponível em: <https://www1.tce.pr.gov.br/conteudo/lei-organica-e-regimento-interno-biblioteca-biblioteca/107> Acesso em: 11 jun. 2025.

SILVA, Fernanda Ferreira. SOUZA NETO, Eptácio Nunes de. Plano de Carreira: Eficaz Ferramenta de Gestão de Pessoas. Revista Multidisciplinar do Sertão, v. 03, n. 2, p. 265-274, abr-jun, 2021. Disponível em: <https://revistamultisertao.com.br/index.php/revista/article/view/352/209>. Acesso em: 30/06/2025.

Informação bibliográfica deste texto:

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO PARANÁ.
Relatório de Análise Técnica: Administração Tributária dos Municípios – Servidores. Caderno 1. Curitiba: Ministério Público de Contas do Estado do Paraná, 2025.
