



Delegacia Sindical no Ceará

Auditor-Fiscal Cláudio Damasceno,
Presidente do Sindifisco Nacional,

Tomamos conhecimento da realização aqui em Fortaleza, nestas terça e quarta (27 e 28/11), do evento regional denominado “Seminário de Gestão de Desempenho com Foco no Desenvolvimento”, que tratará da gestão do desempenho e da implantação do PDI e para o qual foram chamados todos os servidores, em caráter de convocação para as chefias.

Trata-se de mais uma iniciativa da Administração da RFB no sentido da implementação do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, previsto no Decreto 9.366/18 e regulamentado nas Portarias RFB nº 824/18, 924/18, 1.131/18 e 1.132/18, estabelecendo a pactuação de metas individuais de desempenho entre o servidor e sua chefia imediata - um contrato de gestão -, alcançando não apenas as avaliações para fins de promoções e progressões, mas, estranhamente, todos os servidores ativos na RFB.

Tal Plano de Desenvolvimento Individual, pela sua natureza de definição e acompanhamento periódico de compromissos individuais dos servidores, objetivando o aumento do desempenho profissional e alcançando todos os servidores em exercício na RFB, se insere no contexto das regulação trazida pela IN nº 1/2018 da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - MPDG (<https://goo.gl/bQNjuA>), que normatizou Programa de Gestão através do qual o servidor fica dispensado do controle de frequência, mediante novas formas de execução do trabalho (por tarefa, semi-presencial e teletrabalho) com a “adesão” a metas individuais periodicamente avaliadas. Tal vínculo com o PDI resta mais evidente no art. 34 dessa IN nº 1/18.

Por sua vez, a IN 2/2018 da mesma Secretaria de Gestão de Pessoas do MPDG (<https://goo.gl/JLHtzV>), normatizou, dentre outros aspectos: a jornada de trabalho, o controle eletrônico de frequência (ponto eletrônico), o banco de horas, o regime de sobreaviso e a necessidade de compensação das horas não trabalhadas em virtude de atividades sindicais. Ocorre que nossa categoria já identificou as várias fragilidades dessa nova solução administrativa que é o contrato de gestão, que implementa em verdade apenas mais um forte e unilateral controle gerencial da atuação do Auditor-Fiscal e se distancia da perspectiva de motivar, aprimorar e valorizar nosso trabalho, que perde autonomia e autoridade.

Afinal o que precisamos defender é que **o nosso contrato é com a lei, guiado pelo interesse público e pelos demais princípios constitucionais, em benefício da sociedade.**

É por esse compromisso com a sociedade que buscamos a justiça fiscal, balizada por princípios como a legalidade, a impessoalidade, a capacidade contributiva e a isonomia.

Importa ressaltar que não estamos repudiando os necessários controles administrativos. O que não podemos é concordar com um mecanismo de controle gerencial personalista e que, pela sua natureza contratual e de mensuração quantitativa, torna-se incompatível com a atividade pública e intelectual da categoria, sob pena de mediocrizá-la e subverter a missão institucional da RFB e o exercício das atribuições do nosso cargo, em detrimento da sociedade. E mais: tal sistema de pactuação de metas e de controle de atuação favorece o distanciamento dos gestores em relação aos demais Auditores-Fiscais, aprofundando a segregação que tanto nos fragiliza.

Esse distanciamento, aliás, lembra a estratégia adotada pelos bancos públicos brasileiros na década de 90, segregando os cargos de gestão dos demais - geralmente dispensando o trabalho de controle e supervisão exercido pelas chefias intermediárias, o chamado *downsizing* -, de modo que foram menos afetados pelas fortes medidas de arrocho, demissões e terceirizações. Antes considerados empregos excelentes, os bancários, públicos ou privados, vivenciaram uma profunda reestruturação naquela década, marcada pela queda no número de funcionários (cerca de 50%), a tendência à terceirização (inclusive das áreas-fim, levando à precarização das relações de trabalho, com prejuízos aos direitos trabalhistas e à ação sindical), o amplo uso de horas extras, novas tecnologias e forte automação, programas de produtividade (cujos ganhos não resultaram em melhoras para os próprios bancários), privatização da rede bancária, fusões e incorporações bancárias, e por transformações em agências de fomento (v. <https://goo.gl/o2EJfM>).

Essas traumáticas vivências devem nos levar à reflexão sobre as soluções gerenciais que se pretende aplicar no serviço público, como a intensiva informatização e automação das atividades-fim, a redução de quadros e salários, as terceirizações indiscriminadas. Muitas vezes tais soluções advêm de modismos gerenciais que não resistem ao tempo; outras vezes estão inspiradas apenas nas relações de trabalho de natureza privada; e ainda há aquelas que, sob pretextos, objetivam ao fim a desestruturação do serviço ou o não cumprimento da missão institucional. O que podemos afirmar categoricamente é que a gestão de pessoas numa instituição complexa como a RFB precisa ser estruturada, de atenção ao interesse público e que propicie um ambiente organizacional saudável e eficiente. É certamente uma missão complexa, lenta, gradual, mas é o caminho mais consistente e duradouro.

Devemos, ainda, alertar para o fato de que nessa busca gerencial pela maior produtividade no trabalho são frequentemente utilizados mecanismos como a vinculação a bônus remuneratórios, a interação quase permanente do servidor ou funcionário com o trabalho (potencializada pelas soluções digitais e os regimes de teletrabalho) e a fixação de metas associadas a desempenho. Nesse cenário, enquanto as premiações remuneratórias por desempenho não são capazes de sustentar por muito tempo seu efeito em favor da produtividade, o enfraquecimento dos limites entre a vida pessoal e a vida profissional pode gerar sobrecarga de trabalho e um constante sentimento de dívida (v. a obra “O Teletrabalho Em Domicílio: Análises Sócio Jurídicas Sobre o Trabalho à Distância - Márcia Regina Castro Barroso - 2013) e a pressão por resultados pode adoecer. Ilustram essa realidade as palavras do próprio subsecretário-geral de Previdência Social, Sr. Benedito Brunca, em recente reportagem da Folha de São Paulo (v. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/crise-no-emprego-eleva-em-14-milhao-o-numero-de-consultas-psi-quiatricas.shtml>), reconhecendo no âmbito do INSS que nas relações de trabalho atuais - em que se tornaram mais comuns as metas por desempenho e as plataformas digitais permitem acesso quase ilimitado aos funcionários - essa busca por maior produtividade tem gerado efeitos colaterais negativos, dentre eles o aumento da ocorrência de doenças como a depressão e a ansiedade.

É preciso também defender que a verdadeira motivação, se realmente pretendida, não virá por contratos de natureza privada, circunstancial, subjetiva, individual, mas pelo estabelecimento cotidiano de um ambiente de lealdade, respeito e confiança recíprocos entre os servidores e a Administração, que assegure as condições para que cada servidor possa desempenhar suas habilidades e atribuições, de modo a exercer e ter reconhecida sua importância para a RFB e o Estado brasileiro. E nesse ambiente de respeito e responsabilidades, a avaliação é desejável, mas em nível coletivo, institucional, se possível em todas as direções hierárquicas, cotejando os resultados com os objetivos estratégicos da RFB.

Mas não é esse o ambiente que temos na RFB e na Administração Pública, lamentavelmente... Temos na verdade um contexto totalmente adverso e inoportuno, utilizado pelo Governo como se tudo estivesse na mais absoluta normalidade.

O quê esperar de uma Administração da RFB que tem descumprido a grande parte dos seus compromissos remuneratórios e não remuneratórios com as várias categorias, mas adianta os ônus?

Uma Administração que institui o “PAD Gestor”, que defende modelos gerenciais que reduzem a

análise da nossa atuação a aspectos quantitativos, que não profissionaliza a gestão de pessoas, que fragiliza a atuação da Aduana - reduzindo a presença ininterrupta de Auditores-Fiscais nos recintos aduaneiros e desconsiderando as condições de saúde, segurança e qualidade de vida na escolha do regime de plantão -, que insiste na apropriação de conceitos e ferramentas de gestão de natureza privada e que concentra poder nas chefias, propiciando que a subordinação administrativa avilte a autonomia técnica.

E o quê esperar do recém eleito Governo Federal, que a cada dia anuncia retrocessos e desmontes, menosprezando o papel dos servidores públicos, da atuação fiscal, dos órgãos de controle, da regulação das atividades econômicas, e em cujas prioridades estão a retirada de direitos previdenciários, a drástica reestruturação do serviço público e o teto de gastos?

Não à toa a categoria aprovou nas Assembleias Nacionais de 23/08/18 e de 23/10/18 os seguintes indicativos:

Indicativo 5: “A classe aprova a inserção na pauta reivindicatória da categoria da luta pela exclusão dos Auditores Fiscais do PDTI ou PDI (Plano de Desenvolvimento de Trabalho Individual), da folha de ponto e do ponto eletrônico, caso seja implantado:”

Indicativo 3: “Os Auditores-Fiscais aprovam que a DEN promova todas as formas de luta contra a implantação do ponto eletrônico ou de qualquer mecanismo de controle gerencial da atuação dos Auditores-Fiscais, tornando-se diretriz de luta em substituição àquelas contidas no indicativo 8, aprovado na AN do dia 09/10/2017, e no indicativo 4, aprovado na AN do dia 17/05/2018:”

Indicativo 4: “A classe aprova a total rejeição às IN 01 e 02, ambas editadas pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, admitindo somente relatórios gerenciais, tais como, RHAF e FRA”.

Observe-se que os dois últimos indicativos acima transcritos decorreram de propostas aprovadas no âmbito do Conselho de Delegados Sindicais ocorrido de 08 a 10/10/18, quando o coordenador-geral da Cogep, Auditor-Fiscal Antônio Márcio de Oliveira Aguiar, apresentou aos Delegados Sindicais os aspectos principais do PDI. Na ocasião o coordenador deixou clara a tendência da implantação do ponto eletrônico no âmbito da RFB e, como alternativa a tal controle, a RFB oferece a “adesão” aos regimes de trabalho que ensejam os contratos de gestão.

Outro grave risco nesse contexto adverso, é a potencial regulamentação da demissão por insuficiência de desempenho, um risco iminente e já pautado pelos novos atores político-econômicos como mais um mecanismo da prioritariamente pretendida reforma administrativa.

<https://oglobo.globo.com/economia/hora-de-reformar-rh-do-estado-23209959>.

Como poderemos, então, colaborar para um sistema de avaliações individuais e que flerta com a quebra da importantíssima estabilidade? Estamos dispostos a instrumentalizar isso?

Precisamos urgentemente é mostrar à sociedade que **a estabilidade não é um direito ou medida de valorização do servidor público**, como propaga nefastamente a grande mídia; **mas uma garantia da própria sociedade, no sentido de que esta veja seus agentes públicos exercerem as atribuições do cargo de forma plena e independente, imunes a pressões ou vinditas oriundas do campo político-econômico afetado**. É, portanto, uma garantia difusa da sociedade e que todos precisamos defender.

Pois bem, considerando todo esse quadro de ataques e retrocessos, e as deliberações da categoria acima transcritas, urge aprofundar a luta sindical contra esses contratos de gestão, seus pactos de resultados e avaliações individuais de desempenho, o ponto eletrônico e a compensação das horas dedicadas às atividades sindicais.

Por outro lado, sem a luta sindical a norma deverá “impor” aos nossos colegas os mencionados contratos de gestão, forçados a viabilizar suas promoções e progressões, evitar o ponto eletrônico, aderir aos novos regimes de trabalho que dispensam o controle de frequência, obter licenças para capacitação, etc. Em paralelo, o ponto eletrônico será implantado, as atividades sindicais restarão cada vez mais desamparadas e a estabilidade do nosso cargo poderá ser quebrada através das avaliações de desempenho individuais.

Tratam-se, portanto, presidente Cláudio Damasceno, de temas centrais que aviltam nossa autoridade e nossa independência sindical, de modo que exigem da categoria ações urgentes, concretas e de alcance nacional, a serem lideradas pela Direção Executiva Nacional e pelo Comando Nacional de Mobilização - CNM.

Helder Costa da Rocha

Presidente

DS Ceará