

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DOS ANALISTAS-TRIBUTÁRIOS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

O presente documento constitui a visão dos Analistas-Tributários sobre as ações a serem perseguidas pela categoria para consecução dos objetivos centrais de construção identitária e valorização do cargo de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil. Conforme determinação da AGN de 2015 em Curitiba/PR, o presente resultado será apresentado para referendo pela AGN de 2018 que será realizada em Recife/PE.

O grupo de coordenadores compila e contextualiza aqui os resultados alcançados após um amplo processo de discussão e construção coletiva, que envolveu uma parcela significativa da categoria, primeiro, em 40 oficinas locais e regionais com participação de centenas de Analistas que apresentaram quase uma centena de teses e recomendações e, depois, em uma grande planária nacional com representantes de 69 Delegacias Sindicais. Todo o ciclo se desenvolveu segundo os preceitos técnicos de prospecção, diagnóstico e organização das contribuições e os valores da liberdade de expressão e da inclusão democrática.

Trata-se de uma experiência inédita em nossa caminhada como organização representativa de trabalhadores, exitosa em sua construção e seus resultados e necessária, tanto para o aprimoramento de nossa decisão futura quanto para o fortalecimento de nosso tecido solidário.

Para prospecção das teses e discussão do agir estratégico dos Analistas-Tributários, o trabalho foi contextualizado em três “desafios”. Os três desafios têm dimensões complementares e estão inter-relacionados de tal modo que muitos dos temas de interesse constaram das discussões de dois ou dos três desafios. O fundamental nesse processo de discussão é que todo o espectro de atuação do Analista-Tributário como profissional especializado da Administração Tributária e Aduaneira, servidor público, trabalhador e cidadão estivesse presente na discussão. O conjunto de ações propostas pelos participantes, devidamente testadas pelos cenários, confrontadas e submetidas à apreciação da plenária nacional, constitui um indicativo amplo e harmônico para atuação dos dirigentes sindicais no sentido da visão estratégica da categoria dos Analistas-Tributários.

O conjunto de teses colhidas nas bases e aprovadas pela plenária nacional forma um conjunto harmonioso de diretrizes a serem perseguidas pelos Analistas-Tributários e expressa o grau de maturidade da categoria, a correção de sua visão sobre a conjuntura e seu preparo para novos e maiores desafios.

RESULTADO FINAL DA PLENÁRIA NACIONAL DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

RESULTADO DAS TESES APROVADAS PARA O 1º DESAFIO ESTRATÉGICO

1º Desafio - Construção e Fortalecimento da Identidade dos Analistas-Tributários

Esta é uma questão que estrutura o debate em todas as demais dimensões da atuação dos Analistas-Tributários. Abarca discussões centrais como o modelo de carreira, a identidade do cargo e o modelo remuneratório, dimensões interligadas e que definem o espaço de atuação e a segurança profissional da categoria.

Desta forma, o primeiro desafio é construir estratégias para que os Analistas-Tributários tenham condições de agir de maneira tempestiva e assertiva para assegurar seu espaço de atuação na atividade específica da Administração Tributária e Aduaneira, sua remuneração condizente com sua atuação e a segurança dos direitos dos Analistas-Tributários.

TERMOS RELACIONADOS:

CARGO; CARREIRA, ATRIBUIÇÕES; REMUNERAÇÃO; IDENTIDADE; SEPARAÇÃO DE CARGOS; PROMOÇÃO; LEI ORGÂNICA; PRERROGATIVAS; SUBSÍDIO; PARCELAS VARIÁVEIS; PARIDADE; INTEGRALIDADE; BÔNUS DE EFICIÊNCIA; GRATIFICAÇÃO DE QUALIFICAÇÃO; APOSENTADORIA; REMUNERAÇÃO INDIRETA.

As teses apresentadas para o primeiro desafio na fase de oficinas locais e regionais foram organizadas pela coordenação. As teses de mesma natureza ou sentido foram agrupadas, com anotação da quantidade de vezes que cada uma foi apresentada nesta primeira fase. Na plenária final, cada uma das teses foi discutida e submetida à deliberação para aprovação ou rejeição. Teses de sentido contrário foram apreciadas em bloco de modo que a aprovação de uma delas implicava que as demais restavam prejudicadas. Apresentamos a seguir os resultados tabulados após a deliberação da plenária:

Teses e Ações Relativas à Conformação da Carreira

nº tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
1	53	Os ATRFB devem buscar o fortalecimento da CTARFB na sua configuração atual com a definição justa e precisa das atribuições de cada um de seus cargos	57	2	3	

Subteses relativas ao item 1

	citações	descrição da subtese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
1.1	3	subtese - a definição deve trazer aos ATRFB todas as atividades relativas a aduana	42	11	6	

* Ver contextualização da aprovação da presente proposta, extraída da ata, no anexo 1.

Análise dos Resultados Relativos à Conformação de Carreira

A análise da coleta de teses da fase de oficinas locais e regionais já indicava uma forte inclinação pela prevalência da atual configuração da carreira. Das 85 citações colhidas na primeira fase, 53 tratavam da manutenção da atual estrutura e da necessidade do aprimoramento deste modelo com a definição justa e precisa das atribuições dos dois cargos que compõem a Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil. E a deliberação da plenária veio a confirmar essa inclinação.

A Tese 1 “*Os ATRFB devem buscar o fortalecimento da CTARFB na sua configuração atual com a definição justa e precisa das atribuições de cada um de seus cargos*” foi aprovada por 57 votos, com 2 votos contrários e 3 abstenções. De todo o processo de discussão se pode concluir que a manutenção da CTARFB com seus 2 cargos é o desejo da categoria. É o alicerce que servirá de base para o crescimento e valorização do Cargo de Analista-Tributário de forma gradual e consistente. Contudo, conclui-se também que é uma estrutura repleta de imperfeições, com lacunas e obstáculos, com definição injusta e insuficiente das atribuições de cada cargo e que precisa ser melhorada.

A definição das atribuições dos cargos da Carreira TARFB com justiça e transparência é, sim, uma prioridade da categoria. Ainda que o mapeamento dos processos de trabalho tenha surtido o efeito de corrigir interpretações excessivas da lei e conferir maior segurança à atuação do ATRFB, a norma não pode extrapolar o que a lei determina. A correção do decreto de atribuições e, quando possível, o aprimoramento da lei de atribuições, constituem objetivos estratégicos a serem perseguidos.

Esta necessidade de aprimoramento fica mais evidente quando a plenária aprova a **Subtese 1.1** “*subtese - a definição deve trazer aos ATRFB todas as atividades relativas a aduana*”. Evidentemente, o avanço sobre as atribuições privativas do AFRFB é incompatível com a opção pela

manutenção do modelo atual de carreira. A decisão da plenária, nesse caso, tem o sentido de expressar que em muitas áreas - e talvez a aduana seja o caso mais dramático - nós fomos afastados da atuação específica em contingência de atos, normas e atitudes muitas vezes desalinhadas com a mais correta interpretação da lei, quase sempre em prejuízo ao interesse do bom andamento dos processos de trabalho. Trazer aos ATRFB todas as atribuições é, em sentido mais apropriado, trazer à nossa alçada tudo que não seja em sentido estrito privativo do AFRFB; é também definir o que venha a ser a atuação “sob supervisão” do AFRFB; e é, em última análise, revisar a norma e a lei para melhor aproveitamento da força de trabalho qualificada de ambos os cargos. Reforça essa conclusão o fato de terem sido rechaçadas por ampla maioria as teses referentes a “trazer aos ATRFB a atividade de lançamento, com limite de alçada” e “trazer aos ATRFB todas as atividades relativas ao SIMPLES” que foram apresentadas nas oficinas locais e debatidas nos fóruns estuários do Sindicato, mas que são conflitantes com o modelo de carreira pretendido nesse momento.

Esta visão muito realista da categoria, percebida ao longo do ciclo do planejamento estratégico, também se reflete na baixa prevalência de citações de outros modelos de conformação de carreira. Teses que outrora foram prevalentes, como a unificação dos cargos, ou que suscitaram debates acalorados - como a da promoção entre os cargos da CTARFB - foram percebidas como de difícil implementação nesse momento, com barreiras no Congresso Nacional, na RFB e até mesmo na sociedade, sobretudo quando trazidas ao debate estratégico. De um modo geral, qualquer alteração do modelo de carreira é percebida, hoje, mais como ameaça do que como oportunidade.

Teses e Ações Relativas à Conformação da Remuneração

n° tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
10	8	Os ATRFB devem buscar a regulamentação e o crescimento do Bônus de Eficiência	53	1	5	

subtese relativa ao item 10

n° tese	citações	descrição da subtese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
10.1	3	Os ATRFB devem buscar a paridade do Bônus de Eficiência entre ativos e inativos	52	5	3	

nº tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
12	6	Os ATRFB devem buscar a implementação de gratificação por qualificação	56	1	2	
13	4	Os ATRFB devem buscar alterar a relação remuneratória entre o AT e do AF	48	12	0	

subteses relativas ao item 13

nº tese	citações	descrição da subtese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
13.4	1	Os ATRFB devem buscar uma relação remuneratória entre AT a AF de 90%, proporcional às atribuições comuns entre os cargos	29			

* Ver contextualização da presente proposta extraída da ata no anexo 1.

Análise dos Resultados Relativos à Conformação da Remuneração

É importante contextualizar que no momento da plenária nacional do planejamento estratégico, em maio de 2018, ainda não se havia concluído a negociação salarial de 2016. Naturalmente, nesse cenário, é natural que a necessidade de regulamentação do bônus de eficiência seja uma questão premente. A mudança de um sistema remuneratório por subsídio, paritário entre ativos e inativos, por si não é uma decisão tranquila. Em um processo de negociação prolongado, ainda inacabado, o quadro se torna dramático. Entre o efeito imediato da quebra da paridade e o benefício potencial futuro, ainda pendente da regulamentação da lei, sempre restará a dúvida da conveniência da opção realizada, ainda que se saiba que esta opção se relacionava também a necessidade de defesa do cargo no contexto do projeto de lei que criou o bônus de eficiência que trazia uma pauta não remuneratória extremamente prejudicial à categoria, felizmente afastada.

Isto posto, a visão madura da categoria mais uma vez nos leva a uma construção pragmática: uma vez decidido, que se busque a regulamentação; uma vez regulamentado, que se faça crescer a bonificação; uma vez sedimentado o modelo, que se busque gradativamente a recuperação da paridade entre ativos e inativos. Não há, na análise dos resultados, outra conclusão: num cenário de curto/médio prazo, a se confirmar o cenário político e econômico prospectado, é o que teremos a fazer. A Tese 10 “Os ATRFB devem buscar a regulamentação e o crescimento do Bônus de Eficiência” foi aprovada pela plenária

por 53 votos, com 1 voto contrário e 5 abstenções. Já a **Subtese 10.1 “Os ATRFB devem buscar a paridade do Bônus de Eficiência entre ativos e inativos”** foi aprovada por 52 votos, com 5 votos contrários e 3 abstenções.

Uma vez tendo optado pelo novo modelo, ou aderido a ele, a categoria assinala para busca de oportunidades de avanço. As Teses **12 “Os ATRFB devem buscar a implementação de gratificação por qualificação”**, aprovada por 56 votos, com 2 votos contrários e 1 abstenção, **13 “Os ATRFB devem buscar alterar a relação remuneratória entre o AT e do AF”**, aprovada por 48 votos, com 12 contrários, e a **Subtese 13.4 “Os ATRFB devem buscar uma relação remuneratória entre AT a AF de 90%, proporcional às atribuições comuns entre os cargos”** aprovada dentre as subteses do item 13, expressam essa percepção. Só fora do modelo de remuneração por subsídio é possível buscar a gratificação por qualificação. Não obstante, o crescimento do bônus de eficiência pode alterar a relação remuneratória efetiva entre analistas e auditores.

A sinalização pela alteração da relação remuneratória entre os cargos, bem como a indicação de que esta relação deva ser de 90%, aponta para necessidade de valorização dos ATRFB e do reconhecimento de sua importância para o órgão a que serve. Os representantes da Plenária entenderam que, por não estar estabelecida em lei, a relação remuneratória entre os cargos não precisa ser mantida nos patamares atuais e que os 90% serviriam mais como um norte a ser seguido pela Categoria de forma gradual e consistente, do que propriamente o seu valor numérico.

Se a categoria por um lado reconhece que nossa estratégia de atuação deve respeitar a lei e o espaço de atuação das outras categorias, por outro não admite que se estabeleça uma hierarquia que não encontra amparo na lei, que inexistia no dia a dia da instituição e que cria uma distinção nociva ao correto estabelecimento da remuneração do ATRFB em níveis compatíveis com os cargos análogos do poder Executivo.

Significativa também a rejeição da **Subtese 13.3 “Os ATRFB devem buscar o descolamento da remuneração entre Analistas e Auditores”**, destacada, por 47 votos, com 15 contrários e 3 abstenções. A indicação, nesse caso, é que a dissociação dos modelos remuneratórios (como poderia ter havido caso não aderíssemos ao modelo do bônus de eficiência) pode significar a ruptura definitiva da Carreira Tributária e Aduaneira.

RESULTADO DAS TESES APRESENTADAS PARA O 2º DESAFIO ESTRATÉGICO
2º Desafio - Vinculação da Identidade do ATRFB à Missão da Receita Federal

Está ligado diretamente ao primeiro desafio, uma vez que as estratégias que fortalecem a identidade do cargo trazem fôlego para o delineamento das ações internas na Receita Federal, seja na ocupação de espaços técnicos e administrativos de forma planejada e estratégica, seja em outros tipos de ações que contribuam para o fortalecimento da categoria.

TERMOS RELACIONADOS:

ESPAÇO DE TRABALHO; CARGOS DE CHEFIA E ASSESSORAMENTO; ADMINISTRAÇÃO; ATRIBUIÇÕES; REGIMENTO INTERNO; NORMA INFRALEGAL; ASSÉDIO MORAL; ÉTICA; EFICIÊNCIA; LOTAÇÃO IDEAL; REMOÇÃO; CONDIÇÃO DE TRABALHO.

As teses apresentadas para o segundo desafio na fase de oficinas locais e regionais foram organizadas pela coordenação. As teses de mesma natureza ou sentido foram agrupadas, com anotação da quantidade de vezes que cada uma foi apresentada nesta primeira fase. Na plenária final, cada uma das teses foi discutida e submetida à deliberação para aprovação ou rejeição pelos representantes eleitos nas Delegacias Sindicais. Apresentamos a seguir os resultados tabulados após a deliberação da plenária:

Teses e Ações Relativas à Vinculação do ATRFB à Missão da RFB - Espaço de Trabalho

nº tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
15	29	OS ATRFB devem buscar a definição de suas atribuições e de seu espaço de trabalho por meio do mapeamento dos processos de trabalho da RFB	42	2	4	
16	36	Os ATRFB devem buscar a ocupação dos cargos de chefia, bem como dos espaços de trabalho específicos da RFB	57	1	2	
17	18	Os ATRFB devem buscar lotação preferencial em atividades de média e alta complexidade da RFB, conforme determina a Port. RFB 554/2016	56	2	2	
18	16	Os ATRFB devem buscar a ocupação dos espaços de trabalho no núcleo estratégico/decisório da RFB	56	2	2	

19	11	Os ATRFB devem buscar maior participação na área de cobrança e arrecadação	56	2	2	
20	9	Os ATRFB devem buscar o fortalecimento dos CAC e das ARF, bem como de sua presença nessas projeções, como forma de promoção da qualidade do atendimento ao cidadão e de visibilidade do cargo	48	10	2	
21	4	Os ATRFB devem buscar maior participação no trabalho estratégico da TI	56	2	2	
22	27	Os ATRFB devem buscar sua melhor qualificação, dentro e fora da RFB, como política de promoção profissional	56	2	2	
23	2	Os ATRFB devem buscar maior participação na área de vigilância e repressão	56	2	2	
25	1	Os ATRFB devem buscar maior participação no trabalho de malha fiscal	56	2	2	
26	1	Os ATRFB devem buscar ocupar a gestão da ESAF para incrementar a formação do ATRFB	42	14	5	

Análise dos Resultados Relativos à Vinculação da Atuação do ATRFB à Missão Institucional da RFB e a Busca pela Adequação de seu Espaço de Trabalho

Mais uma vez, a plenária deliberou em consonância com os subsídios colhidos na fase de oficinas locais e regionais. Na análise dos indicadores aprovados, contudo, devemos destacar o único indicativo rejeitado e dois indicativos aprovados por margem muito mais estreita que os demais.

A Tese 24 “OS ATRFB devem buscar maior participação nas chefias das áreas de gestão de pessoas e programação e logística” foi rejeitada por 30 votos contra, 29 favoráveis e 2 abstenções. Se o panorama geral da deliberação da plenária nos permite afirmar que a categoria enxerga como uma ação estratégica a ocupação dos espaços de trabalho na RFB, de um modo geral, a rejeição dessa tese, por pequeníssima margem, indica que dentre os setores percebidos como estratégicos, a projeção de programação e logística seja percebida como menos relevante. Naturalmente, a divisão evidente de opiniões se deve também ao fato de que a tese trata dos cargos de chefia da projeção de programação e logística, não da ocupação dos postos subalternos dessa projeção.

Inegavelmente, os postos de comando das X-POL, bem como os postos centrais da SUCOR conferem aos seus ocupantes um acesso estratégico à informação, além de trazê-los ao centro de influência do processo decisório na RFB. A tradução do sentimento da categoria, a partir das discussões presenciadas em todas as fases do Planejamento Estratégico aponta nesse sentido: reservar para o cargo o que há de mais relevante, conseqüentemente importante, em todas as áreas em que possam atuar os ATRFB. No mesmo sentido, tivemos aprovadas as *Teses 20 “Os ATRFB devem buscar o fortalecimento dos CAC e das ARF, bem como de sua presença nessas projeções, como forma de promoção da qualidade do atendimento ao cidadão e de visibilidade do cargo”* e *26 “Os ATRFB devem buscar ocupar a gestão da ESAF para incrementar a formação do ATRFB”* foram aprovadas sem a mesma quase unanimidade das demais propostas aprovadas desse bloco. Certamente, pelos mesmos motivos da rejeição da Tese 24, contudo ainda com uma percepção de essencialidade mais resiliente.

A aprovação das *Teses 19 “Os ATRFB devem buscar maior participação na área de cobrança e arrecadação”, 21 “Os ATRFB devem buscar maior participação no trabalho estratégico da TI”, 23 “Os ATRFB devem buscar maior participação na área de vigilância e repressão”* e *25 “Os ATRFB devem buscar maior participação no trabalho de malha fiscal”*, todas por quase unanimidade, apontam para a percepção dos segmentos que podem oferecer um campo de trabalho mais relevante e conectado à missão organizacional da RFB. A aprovação das teses *15 “OS ATRFB devem buscar a definição de suas atribuições e de seu espaço de trabalho por meio do mapeamento dos processos de trabalho da RFB”, 16 “Os ATRFB devem buscar a ocupação dos cargos de chefia, bem como dos espaços de trabalho específicos da RFB”, 17 “Os ATRFB devem buscar lotação preferencial em atividades de média e alta complexidade da RFB, conforme determina a Port. RFB 554/2016”* e *18 “Os ATRFB devem buscar a ocupação dos espaços de trabalho no núcleo estratégico/decisório da RFB”,* as de maior recorrência na fase de oficinas locais e regionais, todas elas por quase unanimidade, corroboram a linha de raciocínio que aponta para a consolidação, no seio da categoria, da percepção de que a construção da identidade do cargo de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil deve se fazer pela via institucional e pelo esforço de cada servidor, com a consciência de que a luta pelo espaço adequado de trabalho é indissociável da assunção de responsabilidades crescentes na organização. Isso também implica a necessidade de aprimoramento constante da qualificação profissional dos ATRFB, como deliberado pela aprovação da Tese *22 “OS ATRFB devem buscar sua melhor qualificação, dentro e fora da RFB, como política de promoção profissional”*.

No cômputo geral, as teses aprovadas como ações estratégicas de fortalecimento do cargo e de vinculação de sua atuação à missão institucional da RFB e, por consequência, à atividade específica da

administração tributária e aduaneira, formam um conjunto harmônico com as deliberações sobre a conformação da carreira e da remuneração.

Teses e Ações Relativas à Vinculação do ATRFB à Missão da RFB - Demais Ações

nº tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
27	4	Os ATRFB devem buscar a valorização dos cargos comissionados de direção e assessoramento como incentivo à atividade gerencial	59	1	1	
28	4	Os ATRFB devem buscar compreender, incentivar e aprimorar o teletrabalho como meio de melhorar a qualidade de vida do servidor	59	1	1	
29	4	Os ATRFB devem buscar identificar e combater qualquer forma de discriminação ou diferenciação na política de recursos humanos da RFB (remoção, treinamento, etc.) entre seus servidores	59	1	1	
30	4	Os ATRFB devem buscar maior participação e promoção da educação fiscal	59	1	1	
31	3	Os ATRFB devem assumir sempre a autoria intelectual de todo e qualquer documento de sua lavra	59	1	1	
35	1	Os ATRFB devem participar dos projetos do CIAT como forma de incremento à vinculação à missão da RFB	59	1	1	
36	1	Os ATRFB deve combater qualquer noção de hierarquia na carreira e da configuração do cargo de ATRFB como de apoio	59	1	1	
38	1	Os ATRFB devem buscar alterar as regras do PSS/BGA para se evitar a discriminabilidade na seleção	59	1	1	

Análise dos Resultados Relativos às Demais Ações de Vinculação da Atuação do ATRFB à Missão Institucional da RFB

Esse grupo de teses complementa o anterior para formar um conjunto de indicações da ação estratégica de sedimentação do cargo de ATRFB como essencial à atuação da administração tributária e aduaneira.

A Tese 37 “Os ATRFB devem buscar a aproximação com a administração para concretude dos objetivos comuns aos servidores da RFB” foi descartada e rejeita pela plenária por 35 votos contra, 19

votos pela aprovação e 7 abstenções, não pela indisposição ao diálogo ou a construção do interesse comum, mas para que não haja nenhum sentido na deliberação coletiva de submissão das ações estratégicas da representação sindical dos ATRFB à administração ou ao governo, o que seria inadmissível. O conjunto das demais decisões deixa esse sentido evidente.

A **Tese 33** “*Os ATRFB devem buscar o reconhecimento de sua autoridade nos limites de suas atribuições legais*”, por sua vez, foi rejeitada por 39 votos contra, 19 favoráveis e 4 abstenções. A decisão aponta para um problema já superado pelo próprio texto legal: a autoridade é do órgão e cada um dos cargos atua como autoridade no limite de suas atribuições legais, em nome do Estado.

Já a **tese 34** “*Os ATRFB devem buscar a inclusão da RFB no art. 144 da CF, capítulo 3, da segurança pública*” foi rejeitada por 30 votos contra 14 aprovações e 18 abstenções. O elevado número de abstenções demonstra que este é um assunto ainda não suficientemente debatido e de conhecimento amplo dos ATRFB. Por se tratar de uma ação que depende de uma alteração constitucional e que tem significativas repercussões para o órgão e seus cargos, a decisão majoritária parece seguir não no sentido do abandono da tese, mas da necessidade de seu aprofundamento antes de qualquer deliberação.

A aprovação das demais teses, votadas em bloco e aprovadas por quase unanimidade corrobora a vontade da categoria de proteger o espaço de atuação, valorizar o trabalho do ATRFB (teses 29, 31 e 36) e dar visibilidade à sua atuação (teses 30 e 35), indicando ações estratégicas pertinentes a estes objetivos. Já as teses 27, 28 e 38 apontam para pautas de atuação sindical em prol do aprimoramento de ferramentas e/ou benefícios que direta ou indiretamente incentivem a atuação estratégica dos ATRFB.

No cômputo geral, esse bloco também se alinha aos blocos anteriores.

RESULTADO DAS TESES APRESENTADAS PARA O 3º DESAFIO ESTRATÉGICO

3º Desafio - Defesa do Estado e da Qualidade dos Serviços Públicos

Tem um caráter mais abrangente, pode-se dizer que seria um eixo transversal que atravessa os dois primeiros, tendo em vista os papéis estratégicos que podem ser desempenhados pelo Sindireceita e seus representados no cenário sociopolítico nacional, como o de formulador de alternativas econômicas e tributárias sob o ponto de vista de sua expertise e de entidade representativa de classe de servidores públicos, estruturada e atuante, com potencial para liderança dos processos intersindicais e intersociais.

TERMOS RELACIONADOS:

PROTEÇÃO E PROMOÇÃO ATRFB; FORMAÇÃO CONTINUADA; ASSISTÊNCIA À SAÚDE; ASSISTÊNCIA JURÍDICA; DEFESA PROFISSIONAL, INDENIZAÇÃO DE FRONTEIRA; PORTE DE ARMA; INSERÇÃO DO ATRFB NA SOCIEDADE; ESTADO; SERVIÇO PÚBLICO, RELAÇÕES SINDICAIS; SOCIEDADE CIVIL ORGANIZADA

As teses apresentadas para o terceiro desafio na fase de oficinas locais e regionais foram organizadas pela coordenação. As teses de mesma natureza ou sentido foram agrupadas, com anotação da quantidade de vezes que cada uma foi apresentada nesta primeira fase. Na plenária final, cada uma das teses foi discutida e submetida à deliberação para aprovação ou rejeição. Apresentamos a seguir os resultados tabulados após a deliberação da plenária:

Teses e Ações Relativas à Defesa do Estado e do Serviço Público

nº tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
39	7	Os ATRFB devem buscar o retorno da paridade e da integralidade na aposentadoria	60	1	1	
40	4	Os ATRFB devem buscar o retorno das vantagens e gratificações pessoais	60	1	1	
41	3	Os ATRFB devem buscar a isonomia entre os benefícios concedidos a servidores dos três poderes	60	1	1	
42	1	Os ATRFB devem buscar o aprimoramento do porte de arma para configuração de porte pessoal	60	1	1	

43	31	Os ATRFB devem buscar a visibilidade do cargo com foco no público externo	59	0	1	
44	17	Os ATRFB devem buscar o aprimoramento da comunicação com a sociedade para defesa do Estado e do serviço público	59	0	1	
45	9	Os ATRFB devem atuar e ser reconhecidos como formuladores de políticas tributária, fiscal, econômica e aduaneira	59	0	1	
46	7	Os ATRFB devem buscar sua identificação com a administração tributária e aduaneira	59	0	1	
47	24	Os ATRFB devem buscar a integração com outras categorias e instâncias sindicais como forma de fortalecimento e consecução de seus interesses	56	1	2	
48	6	Os ATRFB devem buscar o reconhecimento como carreira típica de Estado	56	1	2	
49	2	Os ATRFB devem buscar a realização de concursos públicos periódicos e suficientes à reposição dos quadros	55	2	2	

Análise dos Resultados Relativos à Defesa do Estado e do Serviço Público

O bloco de tese do 3º desafio estratégico, forma um conjunto de recomendações afeitas ao conjunto de servidores, ou que tenham interface externa à RFB, ou ainda que visem estabelecer relações estratégicas para consecução de objetivos comuns.

A **Tese 50** restou prejudicada, por deliberação da plenária, por se tratar de atuação ilegal e contrária ao estatuto do Sindireceita.

Já a **Tese 51** “Os ATRFB devem buscar a implementação do CONPAT” foi rejeitada por 38 votos contra 5 favoráveis e 14 abstenções. Esta proposta, da criação de um conselho nacional de política tributária, serviu outrora como meio de expressão dos ATRFB numa circunstância de muito pouco diálogo. A expressiva contagem de abstenções demonstra que o assunto perdeu fôlego e visibilidade e a rejeição determina sua pouca aplicabilidade conjuntural, especialmente com ação estratégica.

Dos demais itens aprovados, todos por quase unanimidade, destacamos três conjuntos distintos de teses, um que trata de interesse dos servidores, outro que visa à ação estratégica de proteção e valorização do

serviço público e do Estado, e um último que busca a garantia de prerrogativas e a projeção do ATRFB para a sociedade.

No primeiro conjunto, podemos agrupar as Teses **39** *“Os ATRFB devem buscar o retorno da paridade e da integralidade na aposentadoria”*, **40** *“Os ATRFB devem buscar o retorno das vantagens e gratificações pessoais”* e **41** *“Os ATRFB devem buscar a isonomia entre os benefícios concedidos aos servidores dos três poderes”*. Essas teses são um evidente contraponto ao ataque cotidiano que têm sofrido os servidores em seus direitos e garantias. É evidente que retroceder na quebra da paridade, sobretudo num cenário de deficit crescente da Previdência - segundo os cálculos do governo - não nos parece factível. Contudo, a luta pela manutenção dos direitos, pela correção de injustiças - como trata a Tese 41 - e por uma recomposição de forças que nos permita avançar novamente é percebida como válidas e necessárias.

O segundo conjunto de teses aprovadas, formado pelas **Teses 44** *“Os ATRFB devem buscar o aprimoramento da comunicação com a sociedade para defesa do Estado e do serviço público”* e **47** *“Os ATRFB devem buscar a integração com outras categorias e instâncias sindicais como forma de fortalecimento e consecução de seus interesses”* evidencia o sentimento dos servidores de que estamos perdendo o jogo midiático. Sob o fogo cerrado dos mais diversos interesses políticos e econômicos somos vistos pela média da opinião pública como uma classe de privilegiados, incompetentes e lenientes. O aparato burocrático do Estado não é visto como parte da solução, por mais que saibamos que é este aparato que ainda mantém o país com certa estabilidade. A necessidade de nos integrarmos, influenciarmos os processos sociais e mudarmos nossa imagem perante o público geral é percebida com clareza pela categoria, que delinea esta atuação com estratégica para a consecução futura de nossos objetivos.

Por último, podemos reunir as **Teses 42** *“Os ATRFB devem buscar o aprimoramento do porte de arma para configuração de porte pessoal”*, **43** *“Os ATRFB devem buscar a visibilidade do cargo com foco no público externo”*, **45** *“Os ATRFB devem atuar e ser reconhecidos como formuladores de políticas tributária, fiscal, econômica e aduaneira”*, **46** *“Os ATRFB devem buscar sua identificação com a administração tributária e aduaneira”*, **48** *“Os ATRFB devem buscar o reconhecimento como carreira típica de Estado”* e **49** *“Os ATRFB devem buscar a realização de concursos públicos periódicos e suficientes à reposição dos quadros”* num único bloco onde se apontam algumas ações de garantia da atuação do ATRFB (porte de arma pessoal, reposição dos quadros e fixação como carreira típica) e ações de construção estratégica da imagem do ATRFB (formulação de política tributária e identificação com a administração tributária e visibilidade do cargo). São duas vertentes

complementares que visam aprimorar a atuação do ATRFB e torná-la mais perceptível, de modo a tornar o cargo a cada dia mais essencial e relevante.

Durante todo o processo de discussão do planejamento estratégico esta necessidade de valorização do cargo, de sua distinção e de sua identificação com a RFB ficou patente. Essa atuação mais efetiva e aprimorada, e uma comunicação mais eficaz, pode angariar o apoio à evolução do cargo naquilo que o define: seu conjunto de atribuições e sua estrutura remuneratória.

Da deliberação das teses do terceiro desafio, extraímos também um conjunto coerente de ações que podem, sim, favorecer o objetivo central de valorização do cargo. Mais uma vez, merece nota a maturidade da visão da categoria sobre seus desafios e oportunidades, a clareza de suas contribuições alinhadas a um propósito legítimo e palpável.

RECOMENDAÇÕES

Na sistematização dos insumos colhidos na fase de oficinas locais e regionais, a coordenação separou aqueles indicativos que não tinham características de tese de ação estratégica. Estas “recomendações”, por deliberação da plenária, foram encaminhadas à Diretoria Executiva Nacional para conhecimento e providências, em consonância com sua atribuição estatutária.

A plenária, entretanto, destacou duas recomendações, a saber:

Recomendações Destacadas como Ações Estratégicas

nº tese	citações	descrição da tese	a favor	contra	abstenção	prejudicada
57	1	A AGN deve determinar o planejamento estratégico como política permanente	58	0	0	

A Tese 57 foi aprovada por unanimidade, a única dentre todas as teses apreciadas pela plenária aprovada de forma unânime. Esta determinação da plenária de que o ciclo de debates para planejamento estratégico da categoria se torne uma política permanente, está contemplada na proposição a ser elaborada pela coordenação do projeto como tese para AGN de agosto de 2018.

CONCLUSÃO

Ao final do ciclo de debates concluímos que a denominação conferida ao projeto em sua concepção, na AGN de Curitiba, não reflete os reais objetivos da iniciativa. Planejamento Estratégico, na verdade, é uma competência da administração que auxilia gestores a pensar no longo prazo de uma organização, se refere, preponderantemente, as diretrizes administrativas para consecução de objetivos corporativos. Na verdade, o propósito original sempre foi o estímulo ao debate nas bases sobre os rumos da categoria dos Analistas-Tributários, primeiro, como formação continuada de integração e consciência, depois, como balizamento das ações das instâncias estatutárias de sua representação sindical.

O ciclo de debates não se deve confundir com nenhuma das instâncias deliberativas do Sindireceita, mas é uma ferramenta essencial e necessária para que estas ações se alinhem progressivamente aos anseios dos representados.

De acordo com a tese de nº 57, aprovada pela plenária nacional, a coordenação do Planejamento Estratégico, após todo o acúmulo do ciclo cumprido, reformula a construção original para oferecer à AGN o encaminhamento de tese para tornar o Planejamento Estratégico em ciclo permanente no âmbito do Sindireceita, na forma de um Fórum Nacional de Debates de Base, com os objetivos de oportunizar à categoria a expressão livre e democrática de seus anseios, de ampliar a discussão acerca dos assuntos de interesse do Analista-Tributário e de oferecer mais e melhores subsídios aos dirigentes e instâncias deliberativas da representação sindical da categoria.

Finalmente, a coordenação cumprimenta e agradece a todos aqueles que de alguma forma ajudaram a construir o primeiro ciclo do planejamento estratégico e encerra seus trabalhos com o cumprimento integral da missão que lhe foi delegada pela AGN de 2015 com o testemunho do pleno êxito da iniciativa.