

**18º Congresso Brasileiro de Sociologia
26 a 29 de Julho de 2017, Brasília (DF)**

Grupo de Trabalho 6: Ocupações e Profissões

**Perfil e condições de trabalho dos Auditores e Auditoras Fiscais
da Receita Federal do Brasil**

Patrícia Vieira Trópia – Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Darcilene C. Gomes – Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj)

Brasília - 2017

RESUMO

O objetivo do artigo é apresentar os dados de um *survey* realizado em 2015 com Auditores e Auditoras Fiscais, por meio do qual foi possível obter informações sobre o perfil socioeconômico, de sindicalização e opinião/percepção sobre as condições de trabalho desta carreira pertencente aos quadros da Receita Federal do Brasil. Participaram da pesquisa cerca de 16% dos Auditores e Auditoras Fiscais que não exercem suas funções em áreas de fronteira. O questionário respondido totalizava 46 perguntas. Entre os dados colhidos pôde-se observar que: 2/3 dos/as Auditores/as são do sexo masculino e possuem média de idade de 47,9 anos; isoladamente os cursos de Engenharia foram os mais frequentados, mas a área do conhecimento predominante é a de Ciências Sociais Aplicadas; um em cada três Auditores/as frequentou curso de pós-graduação *lato sensu*; a filiação sindical situa-se em um patamar bastante alto, 94,9%; apenas 7,3% se declararam totalmente satisfeitos com a carreira; entre os motivos para satisfação destaca-se a estabilidade no emprego e a insatisfação está relacionada especialmente à remuneração percebida pela categoria (uma das mais elevadas do serviço público); a infraestrutura das unidades da Receita é considerada entre e boa e razoável para a maioria dos/as pesquisados/as; a jornada dificilmente ultrapassa as 40 horas semanais, mas 45,9% dos/as entrevistados/as afirmam que se sentem sobrecarregados de trabalho e/ou com as responsabilidades em função das metas estabelecidas pela Receita Federal.

Palavras-chave: condições de trabalho; Auditores Fiscais; carreiras públicas.

Introdução

Embora o campo da sociologia do trabalho e da sociologia das profissões seja muito expressivo e consolidado nacionalmente, existem poucos estudos de natureza sociológica sobre Auditores-fiscais da Receita Federal (BIANCO, COLBARI, SILVA NETO, 2010; CECCON, 2011, SOARES NETO, 2010, TRÓPIA, 2011; TROPIA E GOMES, 2015).

O estudo de Bianco, Colbari, Silva Neto (2010) analisa as mutações que ocorreram na identidade profissional dos auditores com a tentativa de substituição do modelo de gestão burocrático pelo gerencial. Soares Neto (2010) também tangencia o debate em torno da identidade profissional dos auditores-fiscais na medida em que problematiza a natureza da formação deste corpo técnico do serviço público responsável pela fiscalização tributária. Muito embora seja um dos concursos mais concorridos para o serviço público federal, trata-se, na visão do autor, de uma categoria que só começa a ser forjada no curso preparatório, “prossequindo sua formação no contexto da prática, no convívio com os auditores veteranos”.

Ceccon (2011) discute as relações entre a Administração da Receita Federal do Brasil e os Auditores-fiscais da Receita Federal do Brasil, que se configuram como relações de poder, cujos conflitos são inerentes e se caracterizam pela “interferência política dos dirigentes sobre as decisões técnicas do Auditor-fiscal” (2011, p. 15). Trópia (2011) analisa, por sua vez, os conflitos coletivos, mais precisamente o impacto do conjunto das políticas

estatais e governamentais, desde os anos 2000, entre os auditores fiscais da receita federal, bem como a reação político sindical deste grupo de servidores que tem altíssima taxa de sindicalização (94,9%) e faz ativa pressão sobre parlamentares na defesa de seus interesses corporativos profissionais.

Esta literatura tem mérito ao trazer à tona, para os dois campos sociológicos acima mencionados, uma categoria pouco conhecida, posto que, até o início dos anos 2000, vamos encontrar uma historiografia laudatória produzida pelos próprios auditores (LOUSADA, 1999; UNAFISCO ASSOCIAÇÃO, 1997).

O objetivo desta comunicação é discutir o impacto que as mudanças ocorridas desde a criação Receita Federal do Brasil têm produzido na carreira de Auditor-fiscal em termos objetivos e subjetivos. A chamada *Super Receita* levou à fusão dos Auditores fiscais da Receita Federal e Auditores da Previdência Social, processo que ocorreu não sem muitas resistências e disputas internas. Ademais as mudanças no seio do aparelho de Estado, com a adoção de novas formas gestão pública vem afetando a carreira, as condições e relações de trabalho dos auditores.

Para tanto, analisaremos, ainda que de forma breve, o impacto da reestruturação administrativa sobre auditores da Receita e auditores da Previdência que compõem hoje o corpo de servidores da Receita Federal do Brasil. Apresentaremos, também, um *survey* realizado em 2015 com Auditores e Auditoras Fiscais de todo o país. Por meio deste *survey* foi possível obter informações sobre o perfil socioeconômico, de sindicalização e levantar a percepção sobre as condições de trabalho desse cargo pertencente aos quadros da Receita Federal do Brasil (RFB)¹.

Este artigo está estruturado em três itens. O primeiro traz um pequeno histórico sobre a carreira, enfatizando as mudanças recentes ocorridas na RFB. O segundo item apresenta os impactos recentes na carreira de auditoria da Receita motivados pelas mudanças no padrão de gestão do órgão. O último item mostra o perfil e a percepção dos/as auditores/as sobre suas condições de trabalho.

¹ Participaram da pesquisa cerca de 16% dos Auditores e Auditoras Fiscais que não exercem suas funções em áreas de fronteira. O questionário respondido totalizava 46 perguntas.

1) A carreira em retrospectiva e sob impacto da reestruturação administrativa nos anos 2000

A Secretaria da Receita Federal dispõe hoje de cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil. O ingresso ocorre por meio de concurso público compreendendo três etapas, quais sejam, provas de títulos, participação em Programa de Formação Profissional e a terceira, instituída a partir de 2006, participação em Programa de Capacitação Profissional. Auditores/as são as autoridades fazendárias fiscais e aduaneiras, cujas atribuições estão definidas pela Lei 11.457/2007: a) constituir, mediante lançamento, o crédito tributário e de contribuições; b) elaborar e proferir decisões ou delas participar em processo administrativo-fiscal, bem como em processos de consulta, restituição ou compensação de tributos e contribuições e de reconhecimento de benefícios fiscais; c) executar procedimentos de fiscalização; d) examinar a contabilidade de sociedades empresariais, empresários, órgãos, entidades, fundos e demais contribuintes; e) proceder à orientação do sujeito passivo no tocante à interpretação da legislação tributária; f) supervisionar as demais atividades de orientação ao contribuinte.

A carreira de auditor/a fiscal da Receita Federal, típica de Estado, passou por várias mudanças desde a sua criação. Os fiscais da Receita Federal receberam ao longo do tempo distintas denominações: fiscais de tributos federais, técnicos de tributação, controladores de arrecadação federal, agentes aduaneiros, guardas aduaneiros e auditores fiscais do Tesouro Nacional. A função de auditor/a fiscal do tesouro nacional tem origem em 1969 com a criação da Secretaria da Receita Federal. Ingressavam na carreira aqueles candidatos graduados em curso superior aprovados em concurso público e habilitados após treinamento específico e eliminatório na Escola de Administração Fazendária. O auditor fiscal do tesouro nacional era responsável pela tributação, arrecadação e fiscalização dos tributos e contribuições federais. A antiga Secretaria da Receita Federal, criada nos anos 1960, foi organizada a partir distintos órgãos estatais, o que acabou resultando em conflitos e disputas entre servidores públicos, intensificando a rivalidade entre técnicos e auditores (BIANCO, COLBARI, SILVA NETO, 2010). Em 1973, foram fundidos os cargos de Técnico em Tributos e o de Auditor Fiscal de Tributos Federais, resultando no

cargo de Fiscal de Tributos Federais. Em 1985, com a criação da Auditoria Fiscal do Tesouro Nacional, os cargos de Fiscais de Tributos Federais e de Controladores de Arrecadação Federal (CAF) foram novamente fundidos resultando no cargo de Auditor Fiscal do Tesouro Nacional, de nível superior.

A mais recente destas mudanças ocorreu em 2007, quando o governo Federal sanciona a Lei 11.457, criando a denominada Super Receita, a atual Receita Federal do Brasil. Tal mudança ocorria em consonância com o documento *Gestão pública para um Brasil de todos* (BRASIL, 2003), que, segundo Gomes et al (2012, p.172), teria como objetivos, entre outros, o “redesenho dos sistemas de cargos, carreiras, benefícios e concursos [e] (...) o redesenho de estruturas e processos de trabalho”.

A fusão das estruturas de arrecadação e fiscalização dos ministérios da Fazenda e da Previdência Social levou conseqüentemente à unificação das carreiras de Auditor Fiscal da Receita Federal e de Auditor da Previdência Social. O objetivo da reorganização administrativa tributária federal seria a racionalização de recursos com a redução dos custos de manutenção de duas entidades distintas, medida justificada na ocasião pelo então secretário da Receita Federal, Jorge Rachid, em função do ganho “de sinergia no combate à evasão fiscal e à sonegação” bem como da simplificação dos processos de fiscalização.

A justificativa do governo Federal para a adoção da Medida Provisória n.º 258 de 2005 era:

“a unificação das atividades de administração tributária e aduaneira da União, visando a utilização racional e otimizada dos recursos materiais e humanos. Esta iniciativa possibilitará a redução de custos operacionais, a simplificação de processos, a integração dos sistemas de atendimento, controle e de tecnologia da informação, bem como a adoção de outras medidas de eficiência administrativa, de modo a incrementar a arrecadação dos tributos e contribuições, sem o aumento da carga tributária. Ademais, também representará simplificação das obrigações tributárias dos cidadãos, interação das pessoas jurídicas com uma única representação do Fisco Federal e melhoria no atendimento ao contribuinte, possibilitando solução imediata e conclusiva das suas questões tributárias, economia de tempo e redução de custos” (BRASIL, 2005).

A fusão dos fiscos encontrou grande resistência entre os servidores, suas entidades representativas (Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil - Unafisco Sindical e Sindicato dos Trabalhadores em Saúde e Previdência - SINSPREV), parte de alguns parlamentares do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e de quadros do Partido Socialista dos

Trabalhadores Unificados (PSTU). Segundo Cattani (2007), até mesmo os empresários se mobilizaram contra a criação da Super Receita. Outras entidades se posicionaram favoravelmente, caso da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (ANFIP), Sindicato Nacional dos Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil (Sindireceita) e Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT)².

Foi criada a *Frente Patriótica pela Previdência Social e Justiça Fiscal e Social*, composta por vinte entidades contrárias à fusão dos fiscos, que denunciavam o “golpe contra a previdência” (UNAFISCO, 2006b). Entre os pontos criticados pelas entidades, signatárias do documento, estavam 1) a transferência imobiliária da Previdência, pertencente ao fundo do trabalhador, para o governo, 2) o desvio de receitas referentes a créditos previdenciários compensados com débitos tributários, 3) as medidas que beneficiariam os grandes sonegadores, 4) a inconstitucionalidade da fusão dos caixas da Previdência com a União e 5) quebra da gestão quadripartite da Previdência Social.

~~Para o Embora não revelado, o~~ Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (Sindifisco), ~~argumenta que~~ o objetivo principal da criação da Super Receita era o contingenciamento de recursos oriundos da Previdência ~~social~~ Social para obtenção do “déficit nominal zero”, compondo mais uma medida para garantir o pagamento da dívida pública³.

A experiência da fusão dos fiscos ocorrida em outros países, entre os quais a Argentina, também influenciava negativamente a opinião das entidades sindicais e partidos de esquerda. Todavia, na visão de Jorge Rachid, a experiência internacional foi exitosa e inspirou a reforma brasileira⁴.

Com a efetivação da fusão, sancionada em março de 2007, a Receita Federal do Brasil passou então a ser formada por cerca de 34 mil servidores, dentre os quais 23 mil da antiga Receita Federal e 11 mil da Receita Previdenciária. Mas a unificação compulsória das carreiras foi um processo tenso, conflitivo e traumático para servidores e entidades sindicais, processo

² Ver: <http://www.afitepe.org.br/noticias/headline.php?n_id=151&u=1%5C>.

³ Ver em:

<https://www.sindifisconacional.org.br/mod_download.php?id=L2ltYWdlcy9lc3R1ZG9zL291dHJvcy9mdXNhb19yaXNjb3MucGRmfDA=>>.

⁴ Ver entrevista do Secretário da Receita Federal do Brasil, Jorge Rachid, na Revista ETCO em: <http://www.etc.org.br/user_file/revista/etco_04.pdf>.

que revela uma característica da posição de classe média desta categoria profissional: o apego à ideologia da meritocracia. Este apego se revela nas lutas implementadas pelos auditores fiscais, luta tipicamente corporativista (que se manifesta na oposição sistemática tanto à fusão das carreiras quanto à aproximação salarial e de status profissional entre técnicos e auditores), na defesa do salário relacional, no reconhecimento do mérito individual segundo titulação e do mérito coletivo segundo a função social que exercem no interior do aparelho do Estado. Vejamos.

Em um documento publicado em 2006, Auditores Fiscais de Bauru assim se manifestaram:

“Lamentavelmente, a aventura irresponsável a que lançam a Secretaria da Receita Federal, órgão paradigma representativo da excelência do serviço público, coloca em risco o funcionamento da instituição e a prestação dos serviços tributários reclamados pelo País, uma vez que tal fusão se dá sem quaisquer estudos que demonstrem a necessidade, viabilidade, caminhos a serem seguidos e cuidados a serem tomados, sem que restem demonstrados os custos e sejam previstas as dificuldades que certamente ocorrerão. Sem, sequer, que fossem indicadas as alegadas e supostas reduções de custos que seriam alcançadas com a fusão, sendo de se notar que o mais comezinho bom senso aponta no primeiro relance a necessidade evidente de novos e maiores prédios para abrigar as repartições que serão inchadas. É com profundos pesar e preocupação que prevemos a inoperância prolongada – por anos – do órgão que se quer implementar e as imensas dificuldades de integração das carreiras funcionais envolvidas e dos trabalhos tão díspares” (UNAFISCO, 2006a).

Por sua vez, um auditor fiscal da Previdência Social de Minas Gerais chamava a atenção para a diferença de funções e de cultura organizacional na medida em que os auditores da Receita Federal atuariam mais como administradores e gerentes, enquanto os auditores da Previdência estariam “100% do tempo envolvidos com as atividades de fiscalização”.

As entidades representativas de auditores da Receita e da Previdência também eram contrárias à fusão. Fenafisp (Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social) e Unafisco Sindical, representante dos Auditores fiscais da Receita Federal, todavia, articularam lutas conjuntas para fazer face à proposta governamental, considerada “inconstitucional”, equivocada e antidemocrática.

“A arrecadação previdenciária é um patrimônio dos trabalhadores e da sociedade, funda-se no pacto de solidariedade entre gerações, construído pela rede de proteção social brasileira no decorrer de mais de oitenta anos, e destina-se ao pagamento de aposentadorias e pensões dos filiados ao Regime Geral da Previdência Social. Dessa forma não pode submeter-se ao tratamento açodado que estamos testemunhando. Diante disso, repudiam, como entidades representativas de servidores públicos que sempre

contribuíram decisivamente na construção do Estado brasileiro e da Previdência Social Pública, a forma como a proposta vem sendo construída pela área econômica do governo, sem transparência e sem debate, e reivindicam que qualquer proposta de reestruturação da Administração Tributária Federal seja precedida de amplo debate com as organizações dos trabalhadores e dos servidores públicos envolvidos, com os diversos segmentos da sociedade civil e com o Congresso Nacional” (UNAFISCO SINDICAL, 2005).

Mas este processo recrudesceu os conflitos corporativos já existentes entre auditores fiscais e analistas técnicos tributários, por exemplo. O Unafisco-Sindical posicionava-se em princípio contra a Super Receita e no mérito contra a equiparação das carreiras de auditor da Receita e de auditor da Previdência, que chamava na ocasião de “trem da alegria”.

“A MP 258 traz ainda o risco de trem da alegria”, ou seja, para reduzir a resistência de servidores, o governo promove ‘transformação’ de cargos, compartilhamento de atribuições e outras ilegalidades que ferem a Constituição, desrespeitando a exigência de concursos públicos para ingresso em cargos públicos” (FATORELLI, 2005).

Osires de Azevedo Lopes Silva (2005), ex secretário da Receita Federal, assim se pronunciaria

“A falta de diálogo do governo criou insatisfações entre carreiras, principalmente da antiga Secretaria da Receita Federal, a Auditoria Tributária, que teme compartilhar atribuições com outras categorias, prejudicando a qualidade do seu ofício. Daí, as greves inteligentes que estão ocorrendo, com dia e hora marcados, em aviso claro às autoridades acerca dos riscos da aprovação dessa medida provisória, temerária, açodada, prenhe de inconstitucionalidades e disfunções”.

Muito embora o texto da MP 258 fosse por demais genérico, além de não reconhecer as atividades profissionais dos analistas tributários, era apoiado pelo Sindireceita, Sindicato dos Analistas Tributários da Receita Federal. A Super Receita seria a oportunidade para se criar um cargo único de Auditoria, histórica reivindicação dos auditores tributários.

Tais conflitos levaram à deflagração, em 2005, de greves e paralisações. Em abril de 2005, os técnicos da Receita paralisaram suas atividades contra a estrutura de carreira vigente na Receita Federal posto que, embora existissem os cargos de técnico e de auditor fiscal, ambas as carreiras exigiriam nível superior e tinham funções semelhantes. Com a criação da Super Receita, o Sindireceita esperava reduzir as diferenças salariais (o salário de entrada de um técnico era, na ocasião, de R\$3,9 mil enquanto de auditor de R\$7,7mil) e realizar mudanças no Plano de Cargos e Salários. Em julho de 2005, os

técnicos realizaram uma greve que durou 33 dias, cuja reivindicação principal era a reestruturação da carreira que previsse promoções, progressões por tempo de serviço e atribuições.

No mês de setembro foi a vez dos auditores fiscais entrarem em greve, desta feita, contra a Super Receita. Segundo o Dieese a greve tinha dois motivos:

“O primeiro era a edição da Medida Provisória (MP) 258, que previa a fusão das Receitas Federal (RF) e Previdenciária e criava a Super-Receita. A categoria considera vã a fusão inconstitucional porque transferia para a Receita Federal a arrecadação das contribuições da Previdência, que ficaria apenas com o pagamento dos benefícios. Na avaliação dos auditores, o INSS perdia sua autonomia e fonte de custeio, tendo de pedir recursos ao Ministério da Fazenda e colocando em risco o pagamento dos benefícios de aposentados e pensionistas da Previdência Social. O segundo motivo era que a MP 258 abriria um precedente para outras categorias pedirem a transformação de seus cargos em cargos de auditor da RF sem concurso público. A proposta do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal (Unafisco Sindical) era trocar a MP 258 por um projeto de lei, para que houvesse mais tempo e a sociedade civil participasse da discussão”.

Em meados de setembro de 2005, o conflito entre Sindireceita e Unafisco Sindical recrudesciu. A partir do dia 19 o Sindireceita inicia uma greve de 55 dias, enquanto em outubro foi a vez dos auditores fiscais deflagrarem uma greve que durou 29 dias.

2) A Carreira de Auditor/a-Fiscal

As mudanças no padrão de gestão efetuadas, especialmente a partir dos anos de 1990, na administração pública produziram alterações profundas tanto no aspecto tecnológico, com o uso crescente da tecnologia da informação e da internet, quanto nos processos de trabalho e nas carreiras no setor público.

A Reforma Administrativa aparece, então, como um novo modelo de administração, que consiste em substituir a gestão pública tradicional por processos e técnicas presentes na gestão privada. Para justificar tal modelo de gestão, difundiu-se que o modelo de gestão pública burocrática seria morosa, ineficiente, onerosa e criaria privilégios, ao contrário do modelo privado, supostamente eficiente, mais barato e produtivo.

A Reforma Administrativa defendia a profissionalização da gestão, a criação de medidas de desempenho, privilegiava os resultados e a redução de custos e segmentação das unidades administrativas. A reforma concentrava-se em três eixos: o primeiro focado na eficiência, efetividade e qualidade na

previsão dos serviços públicos; o segundo propunha uma mudança na cultura burocrática dos controles, a qual deveria ser substituída por uma cultura gerencial voltada para resultados; e o terceiro eixo estaria voltado para alterar o papel do Estado, reduzindo seu tamanho e custos e introduzindo mecanismos de mercado (privatizações) e quase mercado (Parceria Público Privada). (REZENDE, 2002).

“Uma das razões decisivas para essa crise de implementação reside na preponderância do ajuste fiscal sobre a mudança institucional. O caso brasileiro, em particular, e o latino-americano, de maneira geral, foram tipicamente dessa natureza, no sentido de que as reformas tentaram implementar medidas vigorosas voltadas para a redução dos gastos públicos, downsizing (redução do tamanho do setor público), cortes em programas sociais, extinção de agências governamentais e reorganização das estruturas administrativas inibiram mudanças institucionais mais ambiciosas.” (REZENDE, 2002, pp 4)

Audidores fiscais não ficaram imunes a tais alterações posto que a Secretaria da Receita Federal do Brasil implementou várias mudanças, afinadas às propostas da nova administração pública de Bresser-Pereira, afetando, a carreira, as condições de trabalho e, segundo Bianco, Colbari, Silva neto (2010), a identidade profissional destes servidores.

“Os auditores, antes detentores de controle sobre sua atividade (elegiam os alvos de pesquisa e seleção de contribuintes para fiscalização e eram portadores das informações necessárias à execução das tarefas), passaram a desempenhar um trabalho reativo, de cruzamento de informações vindas de grupos especializados)” BIANCO, COLBARI, SILVA NETO (2010, p. 455).

Os autores também destacam mudanças nas funções dos auditores, que de responsáveis pela fiscalização e pelo desembaraço aduaneiro teriam se tornado agentes delegados das autoridades administrativas, uma espécie de analistas de informações, mudanças que levariam a uma crise de identidade profissional, na medida em que o agente fiscal não seria mais uma autoridade, mas servidor a serviço desse cliente.

Na esteira das modificações relatadas acima foram instituídas novas metas de produtividade e remuneração por desempenho, ademais implementou-se o teletrabalho na Receita Federal.

Em relação às metas, a Lei 11.457, de 16 de março de 2007 determinava, além da transformação da GDAT (Gratificação de Desempenho de Atividade Tributária) em GAT (Gratificação de Atividade Tributária), a criação da Gratificação de Incremento da Fiscalização e da Arrecadação – GIFA, devida

aos ocupantes dos cargos efetivos das Carreiras de Auditoria da Receita Federal do Brasil e Auditoria-Fiscal do Trabalho, no percentual de até 95% (noventa e cinco por cento), incidente sobre o maior vencimento básico de cada cargo das Carreiras, mensurada da seguinte forma: 2/3, no mínimo, em decorrência da avaliação do resultado institucional do conjunto de unidades da Secretaria da Receita Federal do Brasil no cumprimento de metas de arrecadação, computadas em âmbito nacional e de forma individualizada para cada órgão. O modo como as metas passaram a ser mensuradas suscitou críticas dos auditores que as consideram inatingíveis, levando ao aumento de cobranças, controle, perda de autoria, entre outros problemas. Segundo o depoimento de dois auditores colhidos em um evento realizado pela categoria⁵:

“Estamos com uma carga de 8 mil processos e somos cinco auditores. Qualquer meta estabelecida é um exercício de ficção”.

“Assédio moral, pressão por metas, são recorrentes. Na Alfândega, os plantões foram instituídos, mas a Receita não deu acomodações adequadas. Fiz parte de um grupo que investigava crimes. Fazíamos nossa investigação, estabelecíamos as metas e os trabalhos eram de grande qualidade. Quem permanece no grupo tem a determinação de fazer esse trabalho de qualidade e não se curvar à lógica de que as metas têm que ser cumpridas de qualquer jeito. Essa realidade de que todos têm que cumprir a meta pode ter um movimento de resistência”

O teletrabalho surgiu na RFB como experiência-piloto em 2010, estando atualmente autorizado por portaria interna⁶. Para aqueles que optaram por essa modalidade de trabalho, exige-se metas 15% superiores em relação aos demais servidores. Além disso, cabe ao servidor viabilizar a infraestrutura necessária para realização de suas atividades, o que implica na aquisição de equipamentos de informática, de comunicação e de mobiliário adequado, e no pagamento das despesas como conexão à internet, manutenção dos equipamentos e energia elétrica. Diferentemente de outras experiências no setor público, a regulamentação do teletrabalho na RFB é lacônica, não há qualquer referência, por exemplo, ao perfil do servidor que vai passar a executar seu trabalho em domicílio. Alguns especialistas em recursos humanos alertam sobre os riscos de isolamento social advindos da prática e aconselham que o teletrabalho não seja recomendado para pessoas introspectivas (D'AGOSTINO, 2014). Tampouco há

⁵ http://www.audidoresfiscais.org.br/piaui/?area=ver_noticia&id=101

⁶ Portaria MF n.º 196 de 14 de junho de 2016.

orientação sobre as características do mobiliário, condições de ventilação e acústica do novo espaço de trabalho.

A perda de autoridade, autonomia e prestígio por um lado e transferência das atribuições do cargo de auditor efetivo para os detentores de cargo de confiança e, sobretudo, a pressão das chefias por metas com resultados quantitativamente crescentes, por outro, passaram a ser identificados pelos auditores/as, pelas entidades sindicais e estudiosos como os problemas recorrentes da categoria.

Motivadas em conhecer alguns dos problemas relativos às condições de trabalho de auditores/as, desenvolvemos uma pesquisa cujos resultados serão apresentados no próximo item.

3) A percepção dos/as auditores/as sobre suas condições e relações de trabalho⁷

Entre os/as auditores pesquisados 75,6% eram do sexo masculino. A idade média do segmento é de 47,9 anos. Estão distribuídos por todo território nacional, todavia os mais jovens se concentram nas regiões Centro-Oeste e Norte, o que pode ser explicado, entre outros fatores, devido à dinâmica do concurso público para a função que não permite a escolha da localidade de trabalho, distribuição que é feita a *posteriori*.

A grande maioria (74,5%) dos/as auditores/as informou ser casado. Todavia, entre as mulheres esse percentual é menor: 59,4%. Como também é maior o número de auditoras divorciadas: 15,5% (o dobro em comparação com os auditores). O percentual de solteiras, do mesmo modo, é superior: 24,3% contra 11,9% dos homens.

Dois são as hipóteses para explicar a diferença entre os sexos no que diz respeito ao estado civil. Primeiro, pode estar relacionado às exigências

⁷ A pesquisa com auditores/as foi realizada em 2015 e foram respondidos 1511 questionários, representando 16% dos profissionais que atuam fora das fronteiras. A amostra foi selecionada segundo o mecanismo de auto seleção das unidades de amostragem e os formulários foram preenchidos pelos próprios auditores em eventos da categoria. No formulário constavam 46 perguntas, elaboradas a partir de contato prévio com lideranças sindicais dos/as auditores/as. Foram adotadas algumas medidas para minimizar o viés das estimativas, sejam elas proporções da amostra ou valores de médias amostrais das variáveis quantitativas. Assim, construiu-se um sistema de pesos considerando como critério a distribuição por grandes regiões geográficas.

próprias da carreira que requer dedicação e disponibilidade tanto para o recrutamento quanto para o exercício no cargo, que, em uma sociedade marcada por traços de patriarcalismo, pode levar a divergências entre casais. Por outro lado, o salário alto percebido possibilita autonomia financeira para as mulheres e liberdade para a escolha de seu estado civil.

Os/as auditoras informaram, majoritariamente, como branca a cor da pele. Sete em cada dez auditores/as declararam-se como brancos, 17,4% pardos, 4,7% amarelos, 1,8% pretos, 0,4% indígenas e 6% preferiram não se classificar. Observou-se, todavia, que entre os mais jovens (com menos de 25 anos) há uma maior participação daqueles que se declararam pretos/pardos.

No que diz respeito à escolaridade, 58,8% possuem apenas a graduação, 33,2% possuem título de especialista e 6,8% são mestres. Somente 1,8% dos/as auditores cursaram doutorado.

Os cursos de graduação mais frequentes entre os/as auditores são: Engenharias (23,8%), Direito (19%), Ciências Contábeis (14,9%), Administração de Empresas (12,1%) e Ciências Econômicas (8,7%). Agrupados em áreas do conhecimento, predominam os cursos da área de Ciências Sociais Aplicadas, correspondendo a 57,5%, seguida das Engenharias (24,7%) e Ciências Exatas e da Terra (7,8%). A área de Ciências da Saúde corresponde a 3,3% dos cursos de graduação dos/as entrevistados/as, a área de Ciências Humanas a 2,8%, a área de Ciências agrárias, Biológicas e Linguística, Letras e Artes corresponde 1,3%, 0,3% e 1,1% respectivamente. Outras áreas do conhecimento correspondem a 1,1% dos cursos.

Possuem uma taxa de sindicalização muito alta, de 94,9%, e praticamente não há diferenças entre os homens e as mulheres (94,8% e 95,4%, respectivamente). A taxa de sindicalização também parece não sofrer influência da idade, pois em todas as faixas etárias o percentual de sindicalizados é elevado (acima de 85%).

Uma das principais características da função é a intensa mobilidade entre os diversos setores e localidades da RFB. A mudança de setor ocorreu para 74,4% dos/as auditores e a transferência de localidade para 60,8%. Em geral, tais mudanças ocorrem por motivações de natureza pessoal/familiar ou por motivos que atendem às dinâmicas institucionais diretivas, embora não autoritárias, posto que na maioria dos casos há anuência quanto à solicitação de

remoção pela Receita Federal.

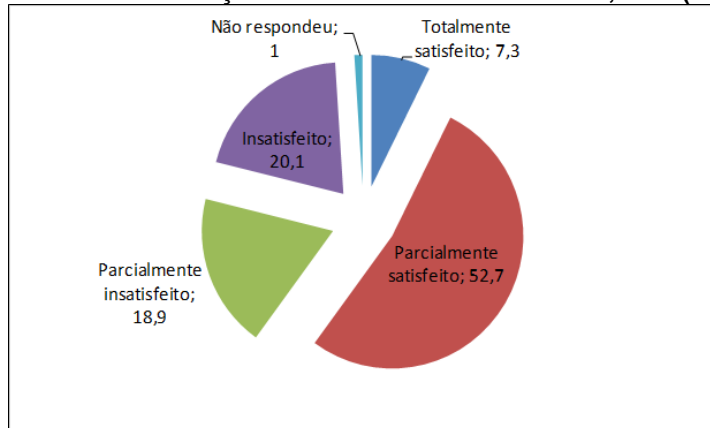
As informações sobre a mobilidade dos/as auditores/as mostram que esta é uma preocupação central da categoria. Provavelmente o modelo usado para definição da alocação de pessoal na RFB está longe de ser ideal. Do ponto de vista dos/as auditores/as, o ingresso no serviço público envolve, na maioria dos casos, a separação de parte de seus familiares e amigos.

As chefias são exercidas por 28,6% dos entrevistados, sendo 79,4% do sexo masculino e 68,6% trabalham a mais de dez anos como auditores/as. É importante mencionar que a distribuição dos homens e mulheres auditores/as por tempo de atuação na carreira é semelhante, o que reforça a constatação de que o alcance de posições de chefia por parte das mulheres tem outros determinantes e/ou motivações.

Sobre as condições de trabalho, para 58,6% dos/as entrevistados/as o número atual de auditores/as é insuficiente ou está longe do ideal, e a melhoria das condições de trabalho passa necessariamente pela ampliação do quadro de profissionais na carreira.

O Gráfico 1 mostra a satisfação dos/as entrevistados/as com o trabalho de auditor/a. Percebe-se que a insatisfação, em diferentes graus, é um sentimento presente em 39% dos/as respondentes, sendo 18,9% parcialmente insatisfeitos e 20,1% inteiramente insatisfeitos/as. Totalmente satisfeitos se declararam apenas 7,3% dos/as auditores/as. Os/as parcialmente satisfeitos/as, ou seja, aqueles/as que experimentam um nível mais elevado de satisfação do que de insatisfação (embora se reconheçam também insatisfeitos/as), perfizeram 52,7% dos/as entrevistados/as.

Gráfico 1 – Satisfação dos Auditores com o trabalho, 2014 (%)



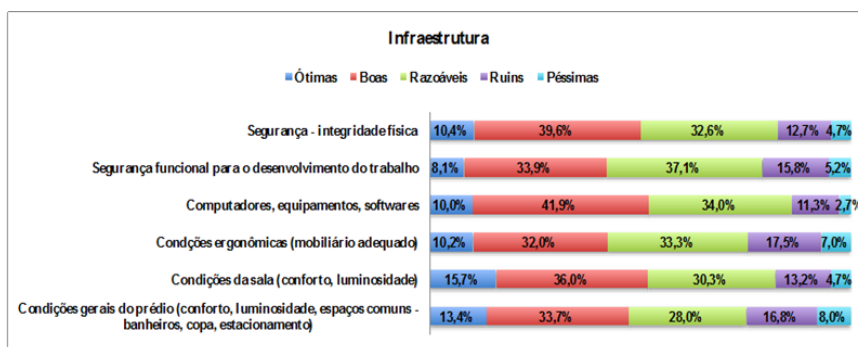
Fonte: Pesquisa “As condições de trabalho dos (as) Auditores (as) Fiscais do Brasil”, 2015.

Segundo a opinião dos/as auditores/as, a maior satisfação está relacionada com a estabilidade do emprego no setor público – que foi indicada em 62,4% das respostas dadas ao quesito. A relevância social do trabalho de auditor/a, que se dirige para o combate à sonegação e que garante os recursos necessários ao financiamento das políticas públicas, foi lembrada por 48,6% dos/as auditores/as. A diversidade das funções assumidas, bem como a autonomia são características do trabalho do/a auditor/a que conferem satisfação aos membros da carreira, sendo mencionadas em 29,6% e 27,7%, respectivamente. Por fim, a própria carreira e a diversidade na formação foram evocadas por 19,2% e 15,7%, nesta ordem, dos entrevistados. Outros motivos foram relacionados em 2,5% das respostas.

A insatisfação, por sua vez, é motivada por: 1) questões relativas à remuneração (55,1%); 2) falta de treinamento para o exercício da função (46%); 3) a imagem de privilegiado do servidor público (34,1%); 4) a pressão pelo cumprimento das metas (29,8%); 5) a falta de autonomia no trabalho (22%); 6) a própria carreira (15,5%); 7) o desvio de função (14,9%); 8) relacionamento com as chefias (8,3%); 9) pressão da imprensa (3,3%) e 10) outros (11,9%).

Sobre a infraestrutura para a realização do trabalho, as respostas variam, em geral, entre boas e razoáveis. A maioria relativa considera suas condições de trabalho boas no que diz respeito à “Segurança – integridade física” (39,6%), “Computadores, equipamentos, softwares” (41,9%), “Condições da sala (conforto, luminosidade)” (36%) e “Condições gerais do prédio (conforto, luminosidade, espaços comuns – banheiro, copa, estacionamento)” (33,7%). A maioria relativa considera razoáveis suas condições de trabalho no que diz respeito à “Segurança funcional para o desenvolvimento do trabalho” (37,1%) e “Condições ergonômicas (mobiliário adequado)” (33,3%). Comparativamente, “Condições ergonômicas” e “Condições gerais do prédio” são os itens da infraestrutura que concentram o maior percentual de avaliações negativas, entre ruins e péssimas (ver Gráfico 2).

Gráfico 2 – Avaliação da infraestrutura da Receita Federal, 2014 (%)



Fonte: Pesquisa "As condições de trabalho dos (as) Auditores (as) Fiscais do Brasil", 2015.

A avaliação dos/as auditores/as sobre as relações no trabalho com os demais servidores da RFB oscila entre boas (para 53,7%) e ótimas (para 27%). A relação entre os próprios os/as auditores/as também recebeu avaliação positiva. Para 52,3% dos/as entrevistados/as o relacionamento é bom e para 37% é ótimo.

Quanto às relações no trabalho com as chefias imediatas, 45,4% declaram-nas ótimas e 41,2% boas. Quando avaliam suas relações no trabalho com seus subordinados, 39,6% aponta que são ótimas e 50,7% boas.

O desvio de função é uma preocupação frequente entre os/as auditores e 46,1% mencionam sua existência na RFB, 24,4% disseram que o desvio ocorre "em termos", 12,2% desconhecem essa prática na Receita e 17,3% não souberam responder.

Sobre a autonomia no trabalho, 55% dos/as auditores/ entrevistados/as tem autonomia para realizar seu trabalho na Receita Federal. Afirma que tem autonomia "em termos" 37,6% do total, o que indica que, no fundamental, há autonomia para realizar tarefas.

Outra dimensão importante na análise das condições de trabalho é a jornada trabalhada. A jornada de trabalho dos auditores é de 40 horas semanais. O horário comercial é o praticado por 94,2%. Teletrabalho é a realidade de apenas 3,3% dos entrevistados. Trabalham no Plantão 12/36 1,7% e no Plantão 24/72 0,7%. A incidência de horários de trabalho nos finais de semana é praticamente insignificante (0,1%).

Sobre a jornada efetivamente trabalhada, os dados mostram que 77,7% dos entrevistados, que responderam a questão, não trabalham além das 40 horas semanais, enquanto 21,2% trabalham além da jornada padrão e 1,2% que não souberam responder. O trabalho além da jornada contratual foi relatado por

21,9% dos homens e 19% das mulheres entrevistadas. A maioria relativa dos que trabalham além de 40 horas, o faz às vezes, 30,5% semanalmente, 17,2% nos períodos que antecedem o fechamento da apuração das metas e 3,9% em outros períodos.

Indagados sobre sobrecarga de trabalho, 45,9% dos/as entrevistados/as afirmam que se sentem sobrecarregados de trabalho e/ou com as responsabilidades em função das metas estabelecidas pela Receita Federal; 50,7% dizem que não se sentem sobrecarregados e 3,4% não souberam responder. A sobrecarga é percebida com mais intensidade pelas mulheres, a maioria, 50,1%, afirmou se sentir sobrecarregada. Entre os homens o mesmo percentual foi de 44,3%.

Sobre o trabalho por metas a percepção é predominantemente negativa, como pode ser visto na sequência. Para 36,1% dos/as auditores as metas afetam a qualidade do serviço realizado; para 21,9% implicam em aumento do stress no trabalho; em 14,2% das respostas os/as entrevistados indicaram que há uma deterioração das relações entre as chefias e subordinados; segundo 10,4% os problemas criados pelo trabalho por meta ultrapassa o ambiente de trabalho, chegando ao espaço familiar. Apenas 14,2% das respostas levantaram um aspecto positivo das metas, qual seja, o aumento da produtividade do trabalho.

Sobre a saúde física e psicológica dos/as auditores, observou-se que o afastamento do trabalho decorrente de doenças ocupacionais ocorreu para 15% das mulheres e para 9,8% dos homens. Cerca de 25% dos/as entrevistados/as indicaram conhecer algum auditor/as vítima de assédio moral, 55% não conhecem. Todavia, chama atenção o elevado percentual de auditores/as que não responderam o quesito: 20%.

Os/as auditores/as que sofreram algum episódio de assédio moral no exercício do trabalho na RFB totalizam 15,5% e não há diferença expressiva considerando o sexo do/a auditor/a (os homens com 15,3% e entre as mulheres 15,9%). Não vivenciaram assédio moral na RFB 79% dos/as auditores/as entrevistados, 4,9% não responderam e 0,6% não souberam responder. Entre os/as auditores pesquisados apenas 8,4% indicaram ter sofrido assédio moral na unidade da RFB que atuavam no momento da pesquisa.

Por fim, procurou-se captar os sentimentos que os/as auditores experimentaram no cotidiano de trabalho. Observa-se que a falta de participação nas decisões, a falta de reconhecimento no trabalho e a sobrecarga de trabalho são emoções frequentemente ou sempre sentidas pelos/as auditores (Tabela 1).

Tabela 1 – Emoções no trabalho, segundo os Auditores/as da Receita Federal (%)

	Nunca	As vezes	Frequentemente	Sempre	Total
Falta de reconhecimento no trabalho	14,4	49,8	24,9	11	100
Desrespeito	46	39,8	10,6	3,6	100
Dificuldade de conciliar trabalho e vida pessoal	38,2	49,7	10,5	1,6	100
Sobrecarga de trabalho	12,3	58,6	21,5	7,5	100
Falta de participação nas decisões	11,1	45,5	29,7	13,7	100
Ambiguidade de função (desvio de função)	53,6	34,5	10	1,8	100

Fonte: Pesquisa “As condições de trabalho dos (as) Auditores (as) Fiscais do Brasil”, 2014-15.

Considerações finais

O artigo teve como objetivo discutir os impactos de mudanças como as novas formas de gestão e a aprovação da “Super Receita” sob os/as auditores/as fiscais. Apresentou, ainda, os resultados de um *survey* realizado com essa categoria profissional, o qual buscou conhecer o perfil e a percepção dos/as auditores sobre suas condições de trabalho.

Observou-se que o uso das novas tecnologias e as reformas gerenciais alteraram significativamente o processo de trabalho na RFB, afetando, inclusive a identidade profissional dos/as auditores/as.

Atualmente o perfil típico do/a auditor é o seguinte: a maioria absoluta é do sexo masculino (75,6%); casado (74,5%); branco (69,7%); cursaram apenas a graduação (58,8%), geralmente Engenharias, Direito ou Ciências Contábeis; e é sindicalizado.

Sobre as condições de trabalho, a maioria dos/as pesquisados/as não identificam muitos problemas na infraestrutura da RFB. As relações com os outros servidores e demais auditores/as também não parecer preocupar os entrevistados/os. Para maioria absoluta dos/as auditores a jornada de trabalho não ultrapassa as 40 horas semanais e, mesmo entre aqueles/as que relataram trabalhar além das 40h, o trabalho é eventual.

Todavia, a pesquisa mostrou que apenas 7,3% dos/as auditores estão totalmente satisfeitos com seu trabalho. A insatisfação, em diferentes graus, é um sentimento presente em 39% dos/as respondentes, sendo 18,9% parcialmente insatisfeitos e 20,1% inteiramente insatisfeitos/as.

Alguns problemas foram levantados na pesquisa, entre os quais merecem destaque: 1) o quantitativo insuficiente de auditores/as na ativa; 2) a remuneração; 3) a pressão para o cumprimento de metas; 4) a menor autonomia no trabalho (em relação ao passado); 5) o pouco treinamento recebido para o exercício da função.

A sobrecarga de trabalho se relaciona com o cumprimento das metas. A instituição das metas de produtividade e a remuneração por desempenho são consideradas medidas negativas, que afetam a qualidade do serviço realizado, que aumentam a tensão no trabalho (e familiar) e que prejudicam as relações entre chefias e subordinados.

Observou-se que não é desprezível o percentual de auditores/as que se afastaram do trabalho em decorrência de doenças ocupacionais. Há também referência à ocorrência de assédio moral nas dependências da RFB.

Por fim, a falta de participação nas decisões, a falta de reconhecimento no trabalho e a sobrecarga de trabalho são emoções frequentemente ou sempre sentidas pelos/as auditores.

Referências Bibliográficas

BIANCO, Mônica; COLBARI, Antônia, SILVA NETO, Augusto. A categoria dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil: a (des) construção da identidade profissional. *Cadernos EBAPE.BR*, vol. 8, n.º 3, Rio de Janeiro, set. 2010.

BRASIL, CASA CIVIL, Exposição de motivos, Medida Provisória que "Dispõe sobre a Administração Tributária Federal e dá outras providências". 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Exm/EMI-94MPv258.htm.> Acesso em 14/5/2017.

CATTANI, Antônio David. Desigualdades socioeconômicas: conceitos e problemas de pesquisa. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 9, n.º 18, jul./dez. 2007.

CECCON, Ângela. *Relações de poder na burocracia pública brasileira: os auditores-fiscais*. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia/Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

CORREIO DA CIDADANIA, "Mudanças na Receita configuram a capitulação do Estado frente aos sonegadores". 2009. Disponível em: <http://www.correiodacidade.com.br/index2.php?option=com_content&task=view&id=3584&pop=1&page=0.> Acesso em 14/5/2017.

D'AGOSTINO, Rosanne. Tecnologia e falta de mobilidade estimulam 'home office' nos tribunais. São Paulo, SP: 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/03/tecnologia-efalta-de-mobilidade-estimulam-home-office-nos-tribunais.html>>. Acesso em: 10 de junho de 2017.

LOPES Filho, Osiris Azevedo. "Ameaça de rapina". Correio da Cidadania, no. 474, de 12 a 19 de novembro de 2005. Disponível em: <<http://www.correiodacidade.com.br/antigo/ed474/osiris.htm>>. Acesso em 14/5/2017.

LOUZADA, Carlos. *Berço da Nossa História*. Brasília, Unafisco, 1999.

SOARES NETO, Antônio. *Aprendizagem de Auditores Fiscais no contexto da prática profissional*. Dissertação (Mestrado), Programa de Pós-Graduação em Administração/Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010.

TROPIA, Patrícia; GOMES, Darcilene. *As Condições de Trabalho dos (as) Auditores (as) Fiscais no Brasil*. Brasília, Sindifisco, 2015.

TRÓPIA, Patrícia; Os Auditores Fiscais da Receita Federal na política brasileira dos anos 90. In: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE CIÊNCIA POLITICA, 6, 2011. *Anais...*, Quito, 2011.

UNAFISCO SINDICAL. "Entidades fazem manifesto contra a Super Receita, 13/12/2006b. Disponível em: http://www2.unafisco.org.br/publicar/principal/texto_noticias.php?ID=6869. Acesso em 14/5/2017.

UNAFISCO SINDICAL. "Os AFRFs de Bauru e a fusão dos fiscos", 01/12/2006a. Disponível em: http://www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2006/dezembro/anexo_2254_bauru.pdf. Acesso em 14/5/2017.

UNAFISCO SINDICAL. "Benefícios previdenciários em risco", 2005. Disponível em: http://www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2005/julho/anexo_1927_fusao.htm. Acesso em 21/05/2017.

UNAFISCO SINDICAL. *Projeto Memória – A união dos auditores fiscais*. São Paulo, 1997.