



VII CONAFFA

**INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA**

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

CADERNO DE PROPOSTAS DE DIRETRIZES



Realização



ANFFA SINDICAL
Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários

EXPEDIENTE

Publicação do ANFFA Sindical que reúne as propostas de diretrizes a serem debatidas pelos filiados em suas respectivas Delegacias Sindicais, com o objetivo de subsidiar seus representantes (Delegados Eleitos) na construção da posição da base sindical. Essas diretrizes servirão de referência durante os debates do VII CONAFFA – Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários, a ser realizado em Bento Gonçalves/RS, de 22 a 25 de outubro de 2025.

Elaboração: ANFFA Sindical – Comissão Organizadora – Subcomissão Temática.

Nota: As opiniões emitidas nas propostas de diretrizes são de responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente as da Subcomissão Temática e do Anffa Sindical.

Caderno Propostas de Diretrizes - VII CONAFFA / VII Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários – Bento Gonçalves, RS, 2025.
– Bento Gonçalves, RS: ANFFA Sindical, 2025.

197 p. : il. ; 30 cm

Versão digital.

Tema: Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira.

1. Sindicalismo. 2. Inovação. 3. Auditores Fiscais Federais Agropecuários. 4. Congresso. I. VII CONAFFA. II. ANFFA Sindical. III. Subcomissão Temática (org.).

Realização



VII CONAFFA

**INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA**

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

Sumário	VII CONAFFA	Página
Diretriz	Apresentação SubComissão Temática	6
1	Ampliação do Mandato Eleitoral (a partir de 2029) e do Intervalo entre Edições do CONAFFA (a partir de 2028) para quatro anos.	10
2	Mobilização e Advocacia pela Aprovação do Projeto de Lei nº 7264/2014 para Modernização da Legislação Sanitária e Fortalecimento da Carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário.	19
3	Atualização dos valores de ressarcimento por uso de veículo próprio em serviço.	24
4	Mobilização e Advocacia pela Aprovação do PL 1670/2015 para o Fortalecimento do Vigiagro, a Sustentabilidade da Defesa Agropecuária e a Valorização da Carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário.	32
5	Promover estudos com vista a avaliação do impacto do teletrabalho na carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário.	37
6	O Anffa Sindical promover, frequentemente, ciclos de debates sobre os principais temas que envolvem a atuação do auditor(a) fiscal federal agropecuário(a) e da categoria, na regulação e fiscalização da atividade agropecuária, considerando seus impactos e resultados socioeconômicos e ambientais.	51
7	Promover a Comunicação Ampla e Simplificada com ênfase em redes sociais para Engajamento da População nas Reivindicações Salariais e Trabalhistas dos AFFAs.	56
8	Criar o fundo financeiro de atividade sindical.	62

Realização





VII CONAFFA

**INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA**

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

9	Critérios para seleção de Adidos Agrícolas do MAPA: Perspectivas para reforço da atuação institucional do MAPA e fortalecimento do agronegócio nacional.	66
10	O Papel do Debate na Escolha dos Líderes Sindicais.	74
11	Proposição e Consolidação da Frente Parlamentar de Defesa Agropecuária para a Valorização da Carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário.	81
12	Garantir que a Portaria SDA/MAPA nº 307/2021 seja cumprida integralmente, assegurando que as equipes de fiscalização sejam compostas conforme as exigências da portaria, com a alocação de servidores conforme a especialização necessária para cada tipo de estabelecimento e fiscalização.	85
13	Implantação de seguro para toda a frota de veículos oficiais utilizados pelos AFFAs.	97
14	Instituir o Programa de Assistência à Mãe Nutriz para Auditoras Fiscais Federais Agropecuárias (AFFA), garantindo direitos trabalhistas e apoio à amamentação.	100
15	Instituir ações que visem a inclusão e avaliação dos riscos psicossociais para proteção da saúde mental dos filiados ao ANFFA Sindical, tomando por base a NR 01 do Ministério do trabalho.	103
16	Mudança de foco nas campanhas publicitárias e institucionais da ANFFA.	109
17	Organização, decisão e inovação – Programa de treinamentos e capacitação de novas tecnologias.	113
18	O Sindicato promover gestões para avaliar e propor ao Mapa a adaptação da Pirâmide da Conformidade para a Defesa Agropecuária Federal brasileira.	121

Realização



ANFFA SINDICAL
Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários

19	Implementação de uma política permanente de monitoramento das condições de trabalho dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs) em unidades fora das Superintendências Federais de Agricultura (SFAs).	131
20	Proposta de regimento interno dos comandos de mobilização.	135
21	Quantificação das Condições de Trabalho e Estruturais dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários no Ministério da Agricultura e Pecuária.	145
22	Instituir o Questionário de Avaliação Anual das três instâncias do Corpo Diretivo do ANFFA Sindical: Seção Sindical, Delegacias Estaduais e Diretoria Executiva.	151
23	Gestão do ANFFA junto ao MAPA pela regulamentação da prática de atividade física durante a jornada de trabalho.	159
24	Unificar todas as logos dos departamentos técnicos da secretaria de defesa agropecuária em uma única marca distintiva “defesa agropecuária federal.	163
25	Promover estudos e ações junto ao Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA), sobre a viabilidade e efetividade do uso de câmera corporal pelos Auditores Fiscais Federais Agropecuários como ferramenta de proteção a sua integridade física.	170
	Avaliação da Subcomissão Temática	182

Apresentação SubComissão Temática

O Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários - CONAFFA, é um dos órgãos que compõem a estrutura organizacional do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários - ANFFA Sindical, sendo a instância superior decisória que tem o poder de estabelecer as diretrizes gerais para execução das finalidades e competências previstas no Estatuto do ANFFA Sindical.

Palavra do Presidente Janus Pablo

“Os Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFA’s) desempenham um papel essencial na segurança e qualidade dos produtos agropecuários que chegam à mesa da população. Em um cenário de constantes desafios e transformações, a organização sindical se mostra fundamental para a valorização e fortalecimento da carreira. É nesse contexto que convidamos todos os AFFA’s a participarem do VII Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (CONAFFA), que ocorrerá em outubro de 2025, em Bento Gonçalves, Rio Grande do Sul.

Com o tema “Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira”, o evento discutirá as principais conquistas e desafios enfrentados pelos AFFA’s nos últimos anos.

Ainda nesse sentido, será uma oportunidade valiosa para a reflexão sobre o futuro da carreira, especialmente quando considerado o ingresso de novos servidores pelo Concurso Nacional Unificado (CNU) e o impacto das ferramentas digitais na rotina profissional e sindical, instaurado nos últimos anos.

Realização



O VII Conaffa será um espaço de intercâmbio de ideias, aprendizado e formulação de diretrizes para a consolidação da carreira e o aprimoramento da representação sindical. A inovação, aliada à histórica luta da categoria, será o fio condutor dos debates e deliberações e a presença de cada AFFA será essencial para garantir que as decisões tomadas reflitam os anseios da categoria e fortaleçam a atuação sindical frente aos desafios futuros.

Participe do VII Conaffa e contribua ativamente para a construção de um sindicalismo moderno, dinâmico e cada vez mais forte na defesa dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários. Juntos, podemos fortalecer nossa carreira e consolidar novas conquistas para toda a categoria”.

Palavra da Coordenadora Beatris Kuchenbecker

“Vivemos em um período em que conquistas, vitórias e destaques pessoais ganham cada vez mais valor, nos afastando das “causas” coletivas e da importância das lutas conjuntas. No esforço e no desafio de defender e engrandecer a carreira estratégica e muito importante para o país que compomos e escolhemos, te conclamo e convido, querido filiado, a participar do VII CONAFFA. Esta edição terá como pano de fundo o tema: “Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira” e será realizada na bonita cidade de Bento Gonçalves, no Vale dos Vinhedos, no Rio Grande do Sul - estado que tanto sofreu no ano passado e que, com auxílio de todos os brasileiros, se reergueu. Assim, tomo a liberdade de afirmar, numa espécie de metáfora, que o VII CONAFFA do RS será uma excelente oportunidade de discussão, fortalecimento e busca da superação frente aos obstáculos que enfrentamos e ainda enfrentaremos”.

Realização



O Evento

O Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários – CONAFFA, ocorre, preferencialmente a cada três anos, destacamos:

- I CONAFFA, Belém/PA, 27 a 29 de outubro de 2009 – Tema: Responsabilidade e importância Social;
- II CONAFFA, Salvador/BA, 22 a 26 de agosto de 2011 – Tema: Novos Desafios dos Fiscais Federais Agropecuários;
- III CONAFFA, Florianópolis/SC, 18 a 22 de agosto de 2014 – Tema: Instrumentos para Organização e Valorização da Carreira de Fiscalização Federal Agropecuária;
- IV CONAFFA, Brasília/DF, 02 a 06 de outubro de 2017 – Tema: Auditoria e Fiscalização Federal Agropecuária: Desafios e Perspectivas do Fortalecimento;
- V CONAFFA, Maceió/AL, 21 a 25 de outubro de 2019 – Tema: Auditor Fiscal Federal Agropecuário – Consciência e Participação Sindical;
- VI CONAFFA, Rio de Janeiro/RJ, 24 a 28 de outubro de 2022 – Tema: Atividades que Desenvolvem e Protegem o Brasil.

Temas

O Tema se constitui no eixo central do Congresso, daí derivando as palestras, painéis, mesas-redondas e grupos de trabalho, bem como serve de referencial para a elaboração das propostas de diretrizes.

Os Temas expressam o momento do Sindicato, da Carreira, das conjunturas Política, Social e Econômica da nossa Instituição e do País.



Assim, os Temas definidos nas seis versões já realizadas dos Congressos Nacionais dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários – CONAFFAS, traduzem o momento e a estratégia implementada pelo ANFFA Sindical.

O VII CONAFFA, apresenta para os debates: “Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira”.

O tema aborda a contribuição do Sindicato na visibilidade da carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário, para a sociedade brasileira, a importância da participação sindical, além de trazer a inquietante questão da INOVAÇÃO que todos vivemos atualmente e seus desafios no dia a dia do trabalho, nas relações sociais e na vida de todos.

Objetivos

O objetivo do VII CONAFFA é fomentar a consciência e participação sindical, bem como, estabelecer as diretrizes gerais para a execução dos dispositivos legais previstos nos artigos 4º e 5º do Estatuto do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários.

Diretrizes

As diretrizes foram apresentadas pelos filiados conforme definido na RESOLUÇÃO VII CONAFFA 001/2025 pela Comissão Organizadora do VII Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários.

DIRETRIZ 01

I – Título

Ampliação do Mandato Eleitoral (a partir de 2029) e do Intervalo entre Edições do CONAFFA (a partir de 2028) para quatro anos

II – Autor

Montemar Shoussuke Onishi – São Paulo – SP

III - Objetivo

Alterar o Estatuto do Anffa Sindical alterando o Mandato Eleitoral de três para quatro anos (a partir de 2029) e do Intervalo entre Edições do CONAFFA (a partir de 2028) de três para quatro anos.

IV - Resumo

Propõe-se a alteração do estatuto do Anffa Sindical referente ao período dos mandatos da Diretoria Executiva Nacional (DIREX), das Diretorias Executivas das Delegacias Sindicais (DSs), representantes das seções sindicais, do Conselho Fiscal e da Ouvidoria do Anffa Sindical, ampliando-se de **3 (três) para 4 (quatro) anos**, a partir da eleição subsequente (de 2029 em diante).

Propõe-se também a ampliação em relação ao intervalo de realização do Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (CONAFFA), que passaria a ocorrer **quadrienalmente**, em vez de trienalmente, mantendo-se a sua estrutura deliberativa e representativa (do VIII Conaffa em diante – 2028).

Palavras-chave: estatuto, mandato eleitoral, frequência de eleições, frequência do CONAFFA.

V - Introdução

O principal objetivo da proposta refere-se à promoção da economicidade no

Realização

âmbito sindical, uma vez que os custos financeiros e operacionais envolvidos na realização de processos eleitorais e na organização do CONAFFA são expressivos. A redução da frequência desses eventos reduziria em 1/3 (um terço) os recursos destes eventos e proporcionaria melhor alocação orçamentária, permitindo que o sindicato concentre esforços em ações estratégicas voltadas ao real objetivo desta instituição, que é o fortalecimento e valorização da carreira.

Considerando as últimas duas edições do CONAFFA e das duas eleições dos representantes eletivos dos órgãos do Sindicato, a estimativa de valores atualizados que deixariam de ser gastos seria em torno de R\$767.889,00 com o CONAFFA e R\$137.447,00 com a eleição. Desta forma, a estimativa de economia do valor total e atualizado seria em torno de **R\$905.336,67¹**, caso esta proposta seja aprovada.

¹ Valores de referência utilizados: custos totais do V CONAFFA 2019 e VI CONAFFA 2022, assim como das eleições de 2020 e 2023. Média destes últimos dois eventos e uma economia de 1/3 destes valores (considerando que estes eventos foram realizados trienalmente e a partir da proposta aumentaria um ano, para quadrienalmente).

VI - Desenvolvimento

Além do aspecto financeiro, mas não mais importante, a extensão do mandato e do intervalo entre os congressos contribuirá para uma gestão mais estável e focada, reduzindo a dispersão de esforços e energias que ocorrem durante os períodos eleitorais, assim como durante o período de organização dos CONAFFAs. Nestes períodos, há uma natural priorização das articulações e movimentações para políticas internas e recursos humanos dos dirigentes e seus colaboradores para o Congresso e para a eleição, em detrimento de pautas técnicas e estruturantes

concernentes à categoria.

No que tange ao CONAFFA, ressalta-se que, ao longo de suas seis edições anteriores, diversas diretrizes organizacionais e fundamentais já foram amplamente debatidas e consolidadas. Um intervalo maior entre os congressos permitirá maior maturação das deliberações, além de estimular a implementação mais eficaz das diretrizes aprovadas, sem prejuízo ao dinamismo e à representatividade sindical que permanecem nas Assembleias Gerais discutidas nos âmbitos das reuniões do CDS e da DIREX.

Com relação à definição do início desta proposta, caso aprovada, ocorreria a partir do VIII CONAFFA em 2028 e da eleição de 2029, devido às seguintes motivações:

- Evitar que as eleições ocorram conjuntamente com os períodos eleitorais das prefeituras, dos governos estaduais e presidenciais. Assim, caso se inicie em 2029, ocorrendo de forma quadrienal, note-se que jamais coincidiria com as eleições públicas. Isto porque estas eleições, principalmente presidenciais, promovem dispersão e tiram o foco das questões sindicais, além de suscitar o aumento do radicalismo ideológico;
- Mesmo que haja coincidência do período dos CONAFFAs com as eleições dos governos estaduais e das prefeituras, estas possuem menor interferência à nossa carreira por ser de âmbito federal;
- Evitar qualquer relação com a atual Diretoria Executiva e/ou Delegacias Sindicais Estaduais vigentes, sendo, portanto, uma decisão neutra em relação à próxima eleição do Anffa a ser realizada em 2026.

Destaca-se ainda que há outras entidades sindicais de servidores públicos que já adotam mandatos quadrienais em suas estruturas administrativas, como a União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais (UNAREG), o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão no Estado de Mato Grosso (SINTERP/MT) e etc.

Realização

Há também diversas outras entidades sindicais em que os dirigentes possuem mandatos superiores a 8 anos (considerando que haja uma reeleição dos candidatos, conforme nosso estatuto), como o caso do Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União (Sindilegis), em que se permitem três mandatos consecutivos de três anos; assim como da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (UNAFISCO), em que não há limites de reeleições; entre diversos outros.

Com relação à impedimentos e avaliação jurídica dessa proposta, cabe citar que a CLT, em seu art. 515, § 2º, estabelece que a duração do mandato da diretoria dos sindicatos deve ser de 3 (três) anos:

Art. 515, § 2º da CLT:

"As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

(...)

b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria;"

Contudo, com base no Princípio da Liberdade Sindical, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendimento consolidado de que o Art. 515 da CLT não foi recepcionado pela ordem constitucional instaurada pela Constituição de 1988, que, em seu Art. 8º, I, veda expressamente a interferência e a intervenção na organização sindical, incluindo a definição do prazo de mandato de sua diretoria:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017 . DANO MORAL. DECISÃO AGRAVADA QUE DENEGA SEGUIMENTO AO APELO POR APLICAÇÃO DO ART. 896, § 1.º-A, I, DA CLT . NÃO IMPUGNAÇÃO NO AGRAVO DE INSTRUMENTO DO ÓBICE DIVISADO. SÚMULA N.º 422, I,

Realização

*DO TST. ESTABILIDADE SINDICAL. DURAÇÃO DO MANDATO DA DIRETORIA. PREVISÃO ESTATUTÁRIA DE DURAÇÃO DO MANDATO POR CINCO ANOS. IMPOSIÇÃO POR LEI DE DURAÇÃO DO MANDATO POR TRÊS ANOS (ART. 515, B, DA CLT). TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EXISTENTE. DIREITO COLETIVO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL. REGRA ESTATUTÁRIA VÁLIDA. Discute-se a validade de artigo do estatuto sindical que prevê prazo para mandato de diretoria do sindicato por período superior àquele estabelecido no art. 515, b, da CLT, de três anos. O Tribunal Regional compreendeu que "a garantia de emprego assegurada pelo artigo 543 da CLT e pelo artigo 8, VIII da Constituição Federal encontra limites nos prazos estabelecidos pela legislação vigente". O art. 515 da CLT, que estabelece requisitos para o reconhecimento de associações profissionais, não foi recepcionado pela ordem constitucional instituída pela Carta de 1988, que, em seu art. 8.º, I, prevê expressamente a vedação à interferência e à intervenção na organização sindical, campo em que se inclui a definição do mandato da sua diretoria... **Assim, cabe reconhecer a possibilidade de o sindicato prever em seu estatuto mandato sem limitação ao prazo estabelecido no art. 515, b, da CLT, dando assim prevalência à liberdade e autonomia sindicais insculpidas no art. 8.º, I, da CF/88. Recurso de Revista conhecido e provido.** (TST - RR: 01014072720165010522, Relator.: Luiz Jose Dezena Da Silva, Data de Julgamento: 11/09/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/09/2024).*

Realização

Como demonstrado, o entendimento jurisprudencial do TST reconhece a possibilidade de o sindicato prever em seu estatuto um mandato com prazo distinto do estabelecido pela CLT, prevalecendo a liberdade e a autonomia sindicais garantidas pelo Art. 8º da CF/88.

Possíveis pontos negativos da proposta:

A) Mandato de 4 anos:

- Menor rotatividade: Reduz a frequência com que novas lideranças possam se candidatar, o que pode desestimular a renovação.
- escontentamento prolongado: Caso a base esteja insatisfeita com uma gestão, o tempo até a substituição aumenta.

-

B) CONAFFA quadrienal:

- Menor frequência de debates amplos: Reduz oportunidades regulares de discussão presencial sobre rumos da carreira.
- Possível afastamento da base: Menos eventos nacionais podem afetar a participação política e o sentimento de pertencimento à estrutura sindical.
- Menor agilidade para ajustes: Pode atrasar a resposta institucional a mudanças importantes na conjuntura política ou administrativa.

Pontos positivos da proposta:

A) Mandato de 4 anos:

- Estabilidade e continuidade de gestão: Um ciclo mais longo permite planejamento estratégico de médio prazo e maior chance de concluir projetos.
- Menor desgaste político: Evita a antecipação constante de disputas eleitorais, permitindo mais foco em ações efetivas para a categoria.
- Aprimoramento da representação: Permite amadurecimento das lideranças e consolidação de relações institucionais, além de menor quebra da

Realização

representatividade da carreira junto aos parlamentares e atores políticos.

- Economia dos custos: utilização do Fundo Eleitoral numa frequência menor.

B) CONAFFA quadrienal:

- Economia de recursos: Redução de custos logísticos e operacionais com a organização do evento.

- Maturação de diretrizes: Maior tempo entre edições permite avaliar a aplicação das diretrizes anteriores com mais profundidade.

- Maior foco em implementação: Diretrizes aprovadas têm mais tempo para serem executadas e acompanhadas.

- Redução de redundâncias: Evita repetição de temas que já foram amplamente discutidos nas edições anteriores.

VII - Conclusão

Cabe informar que para mitigação e preservação da legitimidade democrática e do engajamento dos filiados ao ampliar mandatos e o intervalo do CONAFFA, já utilizamos dos seguintes mecanismos:

- Mecanismos de participação permanente: Canais digitais (reuniões online e *Lives*) e fóruns periódicos para que os associados possam opinar, sugerir e votar em temas estratégicos ao longo do mandato, mesmo fora do período eleitoral, conforme já têm ocorrido de forma frequente.

- Assembleias e consultas intermediárias: Realização de assembleias ou consultas específicas em intervalos menores que o mandato para validar decisões importantes e ajustar diretrizes conforme novas demandas da categoria.

- Fiscalização e controle interno: Conselho de Delegados Sindicais, Ouvidoria e Conselho Fiscal independentes formadas e votados por filiados para acompanhar a gestão da diretoria executiva, garantindo fiscalização e equilíbrio de poder.

- Garantia de eleições livres e justas: Mesmo com mandatos mais longos, os

Realização

processos eleitorais são transparentes, com regras claras e fiscalização rigorosa para evitar práticas antidemocráticas.

Esses mecanismos ajudam a manter a representatividade, a participação e a legitimidade do sindicato, mesmo com mandatos e eventos realizados em intervalos maiores.

Por último, cabe citar que, caso seja constatada futuramente que esta extensão da periodicidade esteja causando efeitos negativos ao Anffa Sindical e seus filiados, em futuros Congressos pode-se propor o retorno para a frequência trienal destes eventos.

Considerando os aspectos positivos e as mitigações dos aspectos negativos da presente proposta, valorações de economicidade da extensão das frequências do CONAFFA e das eleições, proponho que esta Diretriz seja aprovada por este Colegiado do VII CONAFFA e que posteriormente o Anffa Sindical altere seu estatuto atingindo o objetivo desta proposta.

VIII - Bibliografia

- Dados inflacionários oficiais no sítio eletrônico do Banco Central do Brasil: <https://www.bcb.gov.br/controleinflacao/historicometas>, acesso em 26 de abril de 2025;
- Previsão de taxa de inflação de 2025 em “Boletim Focus: analistas reduzem projeções para inflação em 2025” <https://www.infomoney.com.br/mercados/boletim-focus-projecoes-macroeconomicas-22042025>, acesso em 26 de abril de 2025;
- Estatuto da União Nacional dos Servidores de Carreira das Agências Reguladoras Federais (UNAREG) no sítio eletrônico <https://unareg.org.br/>, acesso em 24 de abril de 2025;
- Estatuto do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão no Estado de Mato Grosso (SINTERP/MT) no sítio eletrônico

Realização

<https://sinterpmt.org.br/estatuto-social-do-sinterpmt/>, acesso em 07 de abril de 2025;

- Estatuto do Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União (Sindilegis) no sítio eletrônico <https://sindilegis.org.br/estatuto/>, acesso em 24 de abril de 2025;
- - Estatuto da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (UNAFISCO) no sítio eletrônico <https://unafiskonacional.org.br/institucional/estatuto-unafisco-nacional/>, acesso em 24 de abril de 2025;
- Estatuto do Anffa Sindical no sítio eletrônico <https://anffasindical.org.br/estatuto/>, acesso em 06 de abril de 2025;
- Dra. Vivyanne Paiva Lima, advogada da Diretoria de Assuntos Jurídicos do Anffa Sindical, consulta por e-mail em 28 de março de 2025, referente à base legal quanto à possibilidade de aumento dos mandatos das Diretorias dos Sindicatos.

Realização

DIRETRIZ 02

I - Título

Mobilização e Advocacia pela Aprovação do Projeto de Lei nº 7264/2014 para Modernização da Legislação Sanitária e Fortalecimento da Carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário

II – Autor

Manoel Almeida Silva – Barcarena/PA

III – Coautor

Jacaúna de Andrade Lopes – Barcarena/PA

IV - Objetivo

Reivindicar que o ANFFA Sindical intensifique sua atuação política, institucional e técnica junto à Câmara dos Deputados para a imediata aprovação do Projeto de Lei nº 7264/2014. O PL é crucial para a consolidação e modernização da legislação sanitária vegetal e animal do Brasil, a valorização da carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs), o fortalecimento da defesa agropecuária e a segurança jurídica necessária à proteção da saúde pública e da credibilidade do agronegócio nacional.

V - Resumo

O Projeto de Lei nº 7264/2014, já aprovado no Senado Federal, representa um marco regulatório fundamental para a reestruturação do sistema de defesa sanitária vegetal e animal do Brasil. Atualmente, os AFFAs atuam sob um arcabouço legal fragmentado e obsoleto, o que limita a eficácia do controle sanitário e fragiliza a segurança jurídica da função pública. Esta proposta defende que o ANFFA Sindical lidere uma ampla mobilização institucional pela aprovação do PL, destacando seus impactos positivos sobre a valorização da carreira, a

Realização

proteção sanitária, a competitividade do agronegócio e a segurança alimentar da população. O fortalecimento da legislação é um passo estratégico para garantir o papel de Estado da fiscalização agropecuária.

Palavras-chave: PL 7264/2014, Legislação Sanitária, AFFAs, Valorização, Segurança Jurídica, Defesa Agropecuária.

VI - Introdução

A defesa sanitária agropecuária brasileira enfrenta desafios críticos diante do crescimento do agronegócio, do aumento da demanda internacional por alimentos seguros e da intensificação dos fluxos comerciais. Entretanto, a legislação sanitária federal que regula a atuação dos AFFAs encontra-se desatualizada, dispersa e, por vezes, conflitante.

O Projeto de Lei nº 7264/2014, de origem no Senado Federal, visa consolidar e modernizar esse arcabouço jurídico, reunindo diretrizes técnicas e administrativas para uma atuação mais eficiente, transparente e juridicamente segura. Para os AFFAs, trata-se de uma conquista institucional que assegura respaldo legal, uniformização de procedimentos e fortalecimento de sua autoridade funcional.

A atuação do ANFFA Sindical em defesa do PL não apenas responde à necessidade de atualização normativa, mas também reforça sua missão de proteção à carreira e de promoção da segurança sanitária nacional. A proposta está alinhada aos objetivos do VII CONAFFA, ao reconhecer a centralidade da inovação normativa e do fortalecimento sindical no processo de valorização da categoria.

Realização

VII - Desenvolvimento

1. Justificativa técnica e institucional

A legislação sanitária que sustenta o trabalho dos AFFAs está ancorada em normas como o Decreto nº 24.114/1934 e outros instrumentos legais esparsos e antiquados. Tal situação gera insegurança jurídica tanto para o auditor quanto para o setor fiscalizado, dificultando a padronização de procedimentos, a transparência da atuação estatal e a assertividade das decisões administrativas.

O PL 7264/2014 propõe um novo marco legal para a defesa agropecuária nacional, com foco na proteção da saúde pública, dos rebanhos, lavouras e da reputação sanitária brasileira. Para os AFFAs, essa proposta representa a superação de uma lacuna normativa que, historicamente, enfraquece o exercício funcional.

2. Benefícios para a carreira dos AFFAs

A aprovação do PL trará:

- Segurança jurídica no exercício das atribuições;
- Unificação e simplificação de normas técnicas;
- Fortalecimento institucional da autoridade fiscalizadora;
- Previsibilidade normativa e transparência na tomada de decisão;
- Melhor compreensão da legislação por parte da sociedade e do setor regulado.

Esses elementos fortalecem a carreira, elevam a autoestima funcional e garantem ao AFFA um ambiente profissional com maior respaldo para agir com autonomia técnica e responsabilidade pública.

3. Relevância para o agronegócio e a economia

Um marco legal moderno e consolidado reduz o custo Brasil, facilita a atuação das empresas e amplia a segurança jurídica para investimentos no setor agropecuário. O PL 7264/2014 está em sintonia com os marcos internacionais de comércio e sanidade (como o Codex Alimentarius e o Acordo SPS da OMC), contribuindo para a manutenção e expansão dos mercados externos do agro brasileiro.

Com um sistema de defesa mais eficiente, o país evita crises sanitárias com altos custos econômicos e sociais, e garante maior competitividade internacional. Trata-se, portanto, de um fator indutor de desenvolvimento econômico sustentável.

4. Compromisso com a segurança alimentar

Ao modernizar a legislação sanitária, o PL 7264/2014 promove maior controle da produção agropecuária, desde o campo até o consumidor final. Isso resulta em alimentos mais seguros, melhor rastreabilidade e prevenção efetiva de surtos fitossanitários e zoonóticos. A atuação do AFFA, amparada por um marco legal moderno, se torna mais eficiente e protetiva à saúde pública.

5. Estratégia sindical necessária

O ANFFA Sindical deve exercer um papel articulador na defesa da aprovação do PL, mobilizando:

- A base sindical por meio das delegacias regionais;
- Parlamentares da Frente Parlamentar da Agropecuária e da área da saúde;
- Entidades da sociedade civil e da agroindústria;
- Meios de comunicação especializados no setor agropecuário.

Realização

A aprovação do PL deve figurar entre as principais pautas estratégicas do Sindicato, como política de Estado e de fortalecimento da carreira.

VIII - Conclusão

A aprovação do Projeto de Lei nº 7264/2014 representa mais que uma atualização normativa: é uma conquista política e institucional fundamental para o fortalecimento da defesa sanitária brasileira e valorização dos AFFAs. O ANFFA Sindical, ao liderar essa mobilização, demonstra compromisso com o interesse público, com a modernização da administração sanitária e com a dignidade funcional da categoria. O novo marco legal permitirá um salto de qualidade na atuação do Estado brasileiro, assegurando o papel estratégico dos AFFAs na proteção da sociedade e da economia nacional.

IX - Bibliografia

- BRASIL. Projeto de Lei nº 7264, de 2014. Dispõe sobre o Sistema de Defesa Sanitária Vegetal e Animal, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2014.
- BRASIL. Decreto nº 24.114, de 12 de abril de 1934. Aprova o Regulamento do Serviço de Defesa Sanitária Animal.
- ANFFA SINDICAL. *Nota Técnica sobre o PL 7264/2014*. Brasília: ANFFA Sindical, 2023.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Tramitação e pareceres do Projeto de Lei nº 7264/2014. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=618189>. Acesso em: 10 maio 2025.
- FAO – Food and Agriculture Organization. *Legislative and Regulatory Frameworks for Animal Health*. Rome: FAO, 2021.

DIRETRIZ 03

I - Título

Atualização dos valores de ressarcimento por uso de veículo próprio em serviço.

II - Autor

Caroline Posser Simeoni – Delegacia Sindical do Rio Grande do Sul/10°SIPOA.

II - Coautor

Daniel Santos Paim – Delegacia Sindical do Rio Grande do Sul/10°SIPOA/SIF 4017.

IV - Objetivo

Negociar junto ao governo a atualização do valor atualmente pago, de 17,00 R\$, como ressarcimento pelo uso de veículo próprio em serviço, conforme previsto no Decreto N° 3.184, de 27 de setembro de 1999.

V - Resumo

É de conhecimento da nossa categoria que a atuação dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários – AFFAs, principalmente os que atuam nos serviços de fiscalização, muitas vezes exige o deslocamento para locais de difícil acesso e em horários não convencionais. Essa característica do nosso serviço muitas vezes não permite o uso de transporte coletivo, ficando o servidor condicionado a utilizar veículo oficial ou veículo próprio para exercer suas atividades laborais. Considerando o sucateamento da frota de veículos e mesmo a ausência de condições de manutenção que forneçam segurança ao servidor, muitos optam por se deslocar com veículo próprio para atender as demandas do serviço. Dentro desta realidade, os servidores atualmente dispõem de um ressarcimento de 17,00 R\$, conforme previsto no Decreto N° 3.184, de 27 de setembro de 1999. Este valor pago atualmente está muito aquém dos gastos que envolvem os deslocamentos para atividades inerentes ao serviço, e que acabam tendo que ser custeados pelos próprios servidores. Desta forma, é imprescindível que

Realização

o Sindicato apresente pleito formal ao governo federal para revisão do valor pago pela indenização de uso de veículo próprio para serviço e caso não seja atendido, que o requeira via judicial.

Palavras chaves: Ressarcimento, indenização, transporte, veículo próprio, serviço.

VI - Introdução

A Lei 8.112/1990 em seu Art. 51 inciso III e Art. 60 prevê concessão de indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo. No Art. 52, consta que os valores das indenizações estabelecidas nos incisos I a III do Art. 51, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em regulamento. O regulamento específico que versa sobre a indenização de transporte que trata os Art 51 e 60 é o Decreto nº 3.184, de 27 de setembro de 1999. Neste, por sua vez, está previsto que a indenização de transporte corresponderá ao valor máximo diário de R\$ 17,00 (dezessete reais).

A inflação acumulada no Brasil desde 1994, segundo a calculadora do Banco Central (BC), foi de 708%. Considerando os índices de inflação, é inegável a constatação de que este valor está depreciado, sendo totalmente incompatível à realidade atual.

Cumprе mencionar que a situação atual da frota de veículos oficiais disponível para utilização dos servidores do MAPA além de ser insuficiente em número, é inadequada nas condições de manutenção e de segurança dos veículos, muitas vezes incorrendo até mesmo em risco de vida aos servidores que fazem uso destes veículos. A situação torna-se ainda mais crítica pelo fato de que os veículos oficiais não são cobertos por seguro, sendo que, em caso fortuito de sinistro, recairá ao servidor que conduz o veículo arcar com os custos de reparação erário devido a danos ao bem público e de terceiros.

Toda esta situação de insegurança tem levado cada vez mais os servidores a utilizarem seus veículos próprios para a execução de serviços externos. Contudo,

Realização

acabam tendo que arcar com os custos, uma vez que o valor de ressarcimento atualmente vigente, de 17,00 R\$ é irrisório, simbólico e está totalmente incompatível com os custos reais de deslocamento, que abrangem não só a gasolina, mas também gastos com manutenção do automóvel, pedágios, estacionamento, seguro, IPVA e outros que o servidor acaba tendo que arcar. Praticamente, a situação vivenciada pelos servidores do MAPA hoje é escolher entre ter a segurança adequada para realizar viagens de trabalho, ficando com o prejuízo de arcar com os custos de usar seu veículo próprio, ou abrir mão de sua própria segurança caso não se disponha a custear o deslocamento com seu veículo próprio.

Para efeito de concessão da indenização de transporte, considerar-se-á meio próprio de locomoção o veículo automotor particular utilizado à conta e risco do servidor, não fornecido pela administração e não disponível à população em geral. É vedado o cômputo da indenização às ausências e afastamentos, ainda que considerados em lei como de efetivo exercício, bem como a incorporação do auxílio de 17,00 R\$ aos vencimentos, remuneração, provento ou pensão e a caracterização como salário-utilidade ou prestação salarial *in natura*. Ainda, a indenização de transporte não será devida cumulativamente com passagens, auxílio-transporte ou qualquer outra vantagem paga sob o mesmo título ou idêntico fundamento. (Decreto 3.184/1999; Decreto nº 7.132, de 2010).

O Decreto 3.184/1999 prevê que o pagamento da indenização de transporte será efetuado pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, no mês seguinte ao da utilização do meio próprio de locomoção.

Consta explícito no Art. 5º do referido Decreto que os órgãos e as entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional deverão rever os valores dos contratos de prestação de serviços de terceiros, dos quais decorram despesas relacionadas com o transporte de servidores que executem serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, em face das concessões de indenização de transporte efetuadas.

Realização

Por este motivo, é fundamental e urgente que o sindicato requeira da administração pública a atualização do Decreto nº 3.184, de 27 de setembro de 1999, o qual prevê que o valor máximo da indenização de transporte é de irrisórios R\$ 17,00 (dezesete reais) por dia bem como a sua forma de pagamento.

VII - Desenvolvimento

Para trabalhar com segurança, o servidor precisa utilizar seu veículo pessoal e se submeter a arcar com prejuízo econômico, visto que os 17,00 reais pagos hoje somente custeiam 2,76 litros de gasolina. Considerando que o valor médio da gasolina comum no Brasil na data de 23/04/2025, é de 6,14 R\$ ao litro e supondo que o carro faça uma média de 10 km/l, seria possível um deslocamento de apenas 27,68 km por dia, sem considerar todos os demais custos que são inerentes ao uso do veículo. Deste modo, ou o servidor se submete a arcar com o prejuízo por primar a segurança e usar seu veículo próprio, ou estará fadado a contar com a sorte na utilização dos veículos oficiais.

No entanto a problemática dos veículos oficiais não se resume somente aos prejuízos econômicos, mas também às situações em que a integridade e a segurança do servidor estão ameaçadas devido à precariedade da situação da frota de veículos oficiais, expondo diariamente os trabalhadores à riscos de vida.

Como exemplo, citamos a situação relatada no processo SEI 21016.003080/2023-51, que colocou em evidência a total falta de segurança em que estão submetidos os agentes públicos deste órgão ao assumir a direção de carros oficiais sem apólice de seguro contra acidentes. Como o carro oficial não dispunha de seguro contra acidentes e o agente envolvido ter tido culpa no motivo do sinistro, ele teve que assumir todas as despesas de conserto dos dois veículos envolvidos. A situação serve como exemplo para conscientizar-nos sobre os potenciais riscos aos quais os servidores estão submetidos uma vez que os carros oficiais não são segurados.

Em função do grande número de estabelecimentos sujeitos à fiscalização, distribuídos em uma extensa área geográfica, as exigências de deslocamento do

Realização

serviço são bastante elevadas. Vale acrescentar que, além de ter que percorrer longas distâncias, por vezes a equipe conta apenas com carros sem manutenção adequada e que não oferecem condições seguras de funcionamento e trafegabilidade. Todos esses fatores expõe os agentes públicos à situação de alta vulnerabilidade física e emocional, como acidentes de carro, riscos de roubo e de panes, medo, ansiedade, insegurança, além de outras emergências de trânsito sem cobertura de assistência técnica, colocando em risco tanto a integridade física e patrimonial desses agentes quanto o patrimônio público. Por toda essa insegurança, muitas vezes os servidores do MAPA acabam optando por utilizarem seus veículos próprios para serviço, mesmo sabendo que o valor de indenização não cobre as despesas e que eles mesmos terão que arcar com os prejuízos.

Utilizando as ferramentas de inteligência artificial Chat GPT, Gemini e Meta, pôde calcular-se o valor aproximado do reembolso adequado por km rodado, considerando os principais custos envolvidos no uso de um veículo próprio para o trabalho. Foi utilizado os valores médios de mercado consultados em 23/04/25 e arredondados para facilitar o cálculo.

Custos a considerar:

I. Consumo médio do veículo: 10 km/litro

II. Preço da gasolina: R\$ 6,00/litro

- Custo por km: R\$ 0,60/km

III. Custo de manutenção preventiva (revisões, óleo, etc.): R\$ 0,20/km

IV. Depreciação: 20% ao ano e uma média de 20.000 km rodados por ano:

- Custo por Km: R\$ 0,20/km

V. Pneus: troca de pneus a cada 40.000 km e um custo de R\$ 2.000:

- Custo por Km: R\$ 0,05/km

Com isso conseguimos calcular o reembolso por Km rodado real do veículo, sem considerar os custos com pedágios, estacionamento, seguro e impostos, a saber:

- REEMBOLSO/Km = Custo do combustível + Custo da manutenção + Depreciação + Pneus
- REEMBOLSO/Km: R\$ 0,60/km + R\$ 0,20/km+R\$ 0,20/km+R\$0,05/km = R\$1,05/km.

Com base nesse cálculo, o valor de reembolso aproximado seria de R\$ 1,05 por km rodado, sem considerar os custos com pedágios, estacionamento, seguro e impostos.

Os valores reais podem variar dependendo do modelo do veículo, dos custos de manutenção, da depreciação e de outros fatores. É fundamental que o órgão tenha uma política de reembolso bem definida, que contemple todos os custos envolvidos e esteja de acordo com a legislação trabalhista e atualizada de acordo com o índice de inflação e com os valores reais de mercado.

A inflação acumulada no Brasil desde 1994, segundo a calculadora do Banco Central (BC), foi de 708%, ou seja, se formos considerar o valor de 17,00 reais reajustado pela inflação, corresponderia hoje aproximadamente à 150,00 R\$ por dia.

De acordo com os dados do *Index Mundi*, em maio de 1999, o preço da gasolina era de aproximadamente R\$ 0,49 por litro. Hoje, o valor médio da gasolina comum no Brasil está em R\$ 6,14, representando um aumento de mais de 1.000%. Para que se possa implementar essa diretriz, faz-se necessário que o Sindicato encaminhe solicitação formal ao governo federal requisitando a atualização do Decreto nº 3.184/199, com reajuste do valor da indenização considerando-se os índices de inflação reais. Também poderá ser requerido pelo sindicato a abertura de mesa de negociação com o órgão, para tratar do tema. Outra alternativa é buscar apoio parlamentar ou mesmo, caso as tentativas administrativas sejam infrutíferas, ajuizar uma ação buscando a atualização do Decreto nº 3.184/199 e reajuste dos valores pagos como indenização por uso de veículo próprio em serviço.

Realização

VIII - Conclusão

Conclui-se que o valor de 17,00R\$ por dia, previsto no Decreto nº 3.184/1999 como ressarcimento aos servidores que utilizam seus veículos oficiais no serviço está extremamente defasado e totalmente incompatível com os gastos reais que o servidor possui ao utilizar seu veículo próprio para serviço, que, conforme estimativa demonstrada é em média R\$1,05/km.

Portanto, é de suma importância para a categoria que o ANFFA sindical requeira a atualização do Decreto nº 3.184/1999, possibilitando a adequação dos valores de ressarcimento aos custos reais obtidos quando da utilização do veículo particular em serviço.

IX - Bibliografia

- BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Seção 1, p. 23948-23990. Decreto N° 3.184, de 27 de setembro de 1999.
- BRASIL. Decreto nº 3.184, de 27 de setembro de 1999. Dispõe sobre a organização e o funcionamento do Sistema Federal de Fiscalização Agropecuária (Siffa), e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 set. 1999. Seção 1, p. 1-3.
- BRASIL. Decreto nº 7.132, de 19 de março de 2010. Dispõe sobre a estrutura regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 mar. 2010. Seção 1, p. 2-16.
- Processo SEI: BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Processo SEI/MAPA 21016.003080/2023-51. [S. l.], 2023. Disponível em: https://sei.agro.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento_trabalhar&acao_origem=protocolo_pesquisa_rapida&id_protocolo=41403843&infra_siste

Realização

ma=100000100&infra_unidade_atual=110002608&infra_hash=70fdefb2f1e74028572f5a34a10ac4fa5dfea52c2e432c9bb6d573ad86c7d385 . Acesso em: 23 abr. 2025.

- INDEX MUNDI. Preços de Mercado. Disponível em: <https://www.indexmundi.com/pt/pre%C3%A7os-de-mercado/>. Acesso em: 23 abr. 2025.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. Calculadora do cidadão. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>. Acesso em 23 abr. 2025.
- CHAT GPT. Resposta à consulta sobre: “Qual o valor médio que as empresas pagam de ressarcimento por km rodado aos funcionários que utilizam veículo próprio no trabalho?”. Disponível em: <https://chatgpt.com/>. Acesso em: 23 abr. 2025.
- GEMINI. Resposta à consulta sobre: “Qual o valor médio que as empresas pagam de ressarcimento por km rodado aos funcionários que utilizam veículo próprio no trabalho?”. Disponível em: <https://gemini.google.com/app>. Acesso em: 23 abr. 2025.
- META. Resposta à consulta sobre: “Qual o valor médio que as empresas pagam de ressarcimento por km rodado aos funcionários que utilizam veículo próprio no trabalho?”. Disponível em: <https://www.meta.ai/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

Realização

DIRETRIZ 04

I - Título

Mobilização e Advocacia pela Aprovação do PL 1670/2015 para o Fortalecimento do Vigiagro, a Sustentabilidade da Defesa Agropecuária e a Valorização da Carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário.

II – Autor

Manoel Almeida Silva – Barcarena/PA

III – Coautor

Jacaúna de Andrade Lopes – Barcarena/PA

IV - Objetivo

Propor que o ANFFA Sindical priorize e intensifique a mobilização e as ações de advocacia junto ao Congresso Nacional para a aprovação final do Projeto de Lei nº 1670/2015, reconhecendo-o como uma medida essencial para a institucionalização do Sistema Brasileiro de Vigilância Agropecuária Internacional (Vigiagro), a instituição de uma taxa de vigilância internacional e o consequente fortalecimento da defesa agropecuária brasileira, com impacto direto e positivo na estrutura de trabalho, no respaldo legal e na valorização da carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA).

V - Resumo

O Projeto de Lei nº 1670/2015 propõe a criação do Sistema Brasileiro de Vigilância Agropecuária Internacional (Vigiagro) e a instituição da Taxa de Vigilância Agropecuária Internacional, elementos cruciais para a modernização e a sustentabilidade da defesa agropecuária do Brasil. A aprovação deste PL é fundamental para a carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs), pois confere maior respaldo legal e dotação de recursos financeiros para a atuação

Realização

na linha de frente do controle de riscos sanitários nas fronteiras. Para os AFFAs, a medida significa maior eficiência, segurança jurídica e modernização de processos, resultando em valorização profissional e reconhecimento da importância estratégica de sua atuação. Este projeto não apenas eleva o padrão de defesa do agronegócio brasileiro, protegendo o patrimônio pecuário e vegetal contra ameaças externas, mas também consolida o Brasil como líder em segurança agropecuária no cenário global. O ANFFA Sindical deve, portanto, assumir a frente nesta mobilização, visando ao avanço da categoria e à soberania agropecuária nacional.

Palavras-chave: PL 1670/2015, Vigiagro, Taxa, AFFAs, Defesa Agropecuária, Valorização.

VI - Introdução

A vigilância agropecuária internacional é a primeira linha de defesa do patrimônio agropecuário brasileiro e um pilar para a garantia da sanidade dos produtos que chegam à mesa dos consumidores e são exportados para o mundo. No centro dessa missão estratégica estão os Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs), cuja atuação nas fronteiras, portos e aeroportos é vital para conter a entrada de pragas e doenças exóticas. No entanto, para que essa atuação seja plena e eficaz, é imperativo que ela seja amparada por uma legislação moderna, um sistema organizado e recursos financeiros adequados. O Projeto de Lei nº 1670/2015 surge como resposta a essa necessidade histórica, ao propor a institucionalização do Vigiagro e a criação de uma taxa de vigilância. Sua aprovação não é apenas uma questão técnica ou burocrática, mas um tema de profundo interesse sindical, diretamente ligado à valorização da carreira do AFFA, à segurança de sua atuação e à garantia das condições de trabalho necessárias para o cumprimento de sua missão essencial. O ANFFA Sindical reconhece a urgência e a relevância deste PL para a evolução da carreira e para o fortalecimento da defesa agropecuária nacional.

Realização

VII - Desenvolvimento

A aprovação do PL 1670/2015 é de fundamental importância para a carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA) e para a defesa agropecuária brasileira como um todo. Este Projeto de Lei não se limita a um ajuste normativo; ele representa uma reforma estrutural ao propor a criação do Sistema Brasileiro de Vigilância Agropecuária Internacional (Vigiagro) e a instituição de uma Taxa de Vigilância Agropecuária Internacional.

A formalização do Vigiagro como um sistema nacionalizado, com diretrizes e procedimentos padronizados, confere maior respaldo legal e previsibilidade à atuação dos AFFAs nas fronteiras, portos, aeroportos e recintos alfandegados. Isso mitiga a dependência de normativas dispersas e atualiza o arcabouço jurídico que rege as inspeções e fiscalizações, proporcionando mais segurança jurídica aos atos dos Auditores e otimizando o tempo de liberação de cargas, sem comprometer o rigor sanitário. A padronização e a clareza legal resultam em maior eficiência e transparência nas inspeções, facilitando a tomada de decisões técnicas por parte dos AFFAs.

A instituição de uma taxa específica de vigilância agropecuária internacional é um avanço crucial para a sustentabilidade financeira das atividades de defesa. Esta taxa visa a internalizar os custos da fiscalização e controle de riscos sanitários nas operações de comércio exterior, gerando uma fonte de recursos dedicada e estável. O ANFFA Sindical deve atuar para que essa arrecadação seja vinculada diretamente ao financiamento das atividades do Vigiagro, o que significa recursos financeiros consistentes para investimentos em tecnologia, equipamentos modernos, infraestrutura adequada e, crucialmente, para o aprimoramento das condições de trabalho e a valorização da carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários. A medida reforça a importância estratégica da atuação dos AFFAs, pois reconhece que a qualidade do controle sanitário tem um custo que deve ser compartilhado pelos beneficiários do comércio internacional. A injeção desses recursos permitirá a

Realização

modernização de processos e a capacitação contínua dos profissionais, garantindo que a defesa agropecuária do Brasil esteja sempre alinhada com os mais altos padrões internacionais.

Além dos impactos diretos na carreira do AFFA, a aprovação do PL 1670/2015 fortalece o Brasil como líder em segurança agropecuária. Um Vigiagro robusto e financeiramente autossustentável permite um melhor controle de riscos sanitários nas fronteiras, protegendo o patrimônio pecuário e vegetal do país contra a introdução de pragas e doenças exóticas que poderiam causar impactos devastadores na economia e na saúde pública. Ao elevar o padrão de defesa e certificação sanitária, o projeto assegura a qualidade e a credibilidade das exportações brasileiras, fator determinante para a manutenção e a abertura de novos mercados, e, conseqüentemente, para a competitividade internacional do agronegócio brasileiro. A atuação do ANFFA Sindical na defesa deste PL é, portanto, uma contribuição fundamental para a soberania agropecuária nacional.

VII - Conclusão

Em suma, a aprovação do PL 1670/2015 é um avanço estratégico e um imperativo para a defesa agropecuária do Brasil e para a carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário. Ao instituir o Vigiagro e uma taxa específica, o Projeto de Lei oferece o respaldo legal e financeiro necessário para a modernização e o fortalecimento da fiscalização internacional. O ANFFA Sindical, ao se mobilizar e advogar ativamente pela aprovação desse PL, garante não apenas a proteção do agronegócio nacional e da segurança alimentar, mas também assegura a valorização profissional, a eficiência e a segurança jurídica da categoria dos AFFAs, reafirmando seu papel essencial na construção de um sistema de defesa agropecuária mais robusto, autossustentável e reconhecido globalmente.

IX - Bibliografia

- BRASIL. Projeto de Lei nº 1670, de 2015. Institui o Sistema Brasileiro de Vigilância Agropecuária Internacional - Vigiagro e a Taxa de Vigilância Agropecuária Internacional; estabelece sanções administrativas e penais; altera a Lei nº 12.016, de 7 de agosto de 2009; e dá outras providências.2 Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2015.



Realização

DIRETRIZ 5

I - TÍTULO

Promover estudos com vista a avaliação do impacto do teletrabalho na carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário.

II - AUTOR

Antonio Alfredo Gusella, Vitória ES e Ouvidor Suplente do Anffa Sindical

III - OBJETIVO

Promover uma discussão e conscientização sobre os impactos do teletrabalho na carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário, objetivando a realização de estudos para avaliação do impacto de trabalho remoto na Carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário.

IV - RESUMO

A pandemia de Covid-19 trouxe mudanças sem precedentes para a economia mundial e para o mercado de trabalho, demandando o distanciamento social como forma de se evitar o contágio, e boa parte da população economicamente ativa foi instruída a permanecer em casa e trabalhar remotamente. Os Auditores Fiscais Federais Agropecuários também aderiram ao trabalho remoto, e apesar do término da pandemia de Covid-19 em 2022, essa modalidade de trabalho continua sendo realizada sem uma discussão e avaliação sobre de sua necessidade, conveniência e impactos na carreira. Apesar das diversas vantagens do trabalho remoto, sugerimos que o ANFFA Sindical promova estudos para avaliação dos possíveis impactos negativos provocados pelo teletrabalho na carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário.

Palavras chave: Teletrabalho carreira AFFA, Teletrabalho, Home Office.

Realização

V - INTRODUÇÃO

O termo teletrabalho, também denominado *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, entre outros, está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de Tecnologia da Informação.

Há registros sobre a realização dessa modalidade de trabalho desde os anos 1950, todavia, sua criação e origem é atribuída a Jack Nilles, que em 1971 desenhava veículos espaciais para o Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América e para a NASA.

O teletrabalho oferece diversas vantagens tanto para os empregadores e trabalhadores, mas também apresenta algumas desvantagens, que abordadas no desenvolvimento deste trabalho.

VI - DESENVOLVIMENTO:

O ano de 2020 trouxe mudanças sem precedentes para a economia mundial e para o trabalho com o surgimento da pandemia de Covid-19, e seu enfrentamento demandou o distanciamento social, como forma de se evitar o contágio. Boa parte da população economicamente ativa foi instruída a permanecer em casa e trabalhar remotamente, caso as suas funções assim o permitissem.

Tanto as organizações que já estavam familiarizadas com o teletrabalho, quanto aquelas que nunca tinham experimentado esta modalidade de trabalho antes da pandemia, começaram a enviar o seu pessoal para casa, criando as condições para a mais vasta experiência de teletrabalho em massa da história.

FILARDI, CASTRO e ZANINI (2020) avaliaram, através de uma pesquisa quantitativa, as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública, na percepção de 98 trabalhadores e 28 gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) e da Receita Federal, chegando aos seguintes resultados:

I - Vantagens do teletrabalho em relação a:

- **Indicadores Estruturais:** redução de custos para a empresa e empregado.
- **Indicadores Físicos Bem-estar:** menos exposição à violência, oportunidade de emprego para portadores de deficiência, redução da poluição e segurança.
- **Indicadores Pessoais:** empregado por conta própria, fazer refeições em casa, flexibilidade de horários, melhor qualidade de vida, menos interrupções, privacidade, redução no tempo de deslocamento e silêncio.
- **Indicadores Profissionais:** autonomia para organizar tarefas, flexibilidade nas relações de trabalho, gerenciamento por objetivos, melhoria da produtividade no trabalho, melhoria na qualidade do trabalho e menor absenteísmo.
- **Indicadores psicológicos:** melhoria na concentração, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, maior interação com a família e menos stress em deslocamentos.

II - Desvantagens do teletrabalho em relação a:

- **Indicadores Estruturais:** aumento custo de água e luz, custo de equipamentos, dificuldades organizacionais, falta de infraestrutura, falta de treinamento específico para o teletrabalho, montar estrutura em casa, mudanças na estrutura organizacional e tecnologia ainda sem a performance esperada.
- **Indicadores Pessoais:** distração com atividades domiciliares.
- **Indicadores Profissionais:** crescimento na empresa, dificuldade de controle, dificuldade de desenvolvimento, dificuldade de motivação, erros de seleção de tarefa, falta de reconhecimento dos colegas de trabalho, falta de supervisão, isolamento profissional, maior cobrança, não adequação ao teletrabalho, percepção de perda de status e receio de má avaliação.
- **Indicadores psicológicos:** conflito entre trabalho e vida familiar,

Realização

isolamento social e problemas psicológicos.

Oliveira et al. (2022) elaboraram um diagnóstico sobre o trabalho remoto dos servidores efetivos, terceirizados e comissionados que atuam na gestão de convênios do Ministério da Agricultura, através de uma abordagem qualitativa e quantitativa, com a aplicação de questionários, cujos resultados demonstraram: melhorias no trabalho, aumento da produtividade e o interesse em manter o trabalho remoto após o retorno das atividades presenciais.

A regulamentação do teletrabalho, na iniciativa privada do Brasil é definida principalmente pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e introduziu um capítulo específico sobre o teletrabalho, como o artigo 75-B e seguintes. Esta lei estabelece que o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação.

O teletrabalho no governo federal é regulamentado, principalmente, pelo Decreto nº 11.072/2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), e pelos seguintes atos normativos: Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024; Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023; Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023; Portaria SE/MAPA nº 43, de 16 de outubro de 2024; Portaria Mapa nº 470, de 8 de agosto de 2022, e Portaria Mapa nº 719, de 1º de outubro de 2024

O PGD introduz o conceito de "Plano de Entregas da Unidade de Execução" como um elemento central da gestão de resultados no serviço público. Segundo a Instrução Normativa Conjunta nº 24/2023 o plano de entregas da unidade é o instrumento de gestão que tem por objetivo planejar as entregas da unidade de execução, contendo suas metas, prazos, demandantes e destinatários.

Em outras palavras, o plano de entregas existe para que as unidades identifiquem "o que" (entrega), "quanto" (meta), "porque" (demandante), "para quem" (destinatário) e "quando" (prazo) fazem. Ele reflete a razão de existência da

Realização

unidade sinalizando para a equipe quais são as prioridades e onde o esforço deve ser alocado.

Observa-se que os atos normativos são frágeis em relação ao estabelecimento de metas para avaliação do desempenho do teletrabalho, conforme Acórdão TCU 526/2025 – Plenário, do Tribunal de Contas da União, em uma análise comparativa das principais normas de trabalho remoto de 23 órgãos federais, que apontou os seguintes questionamentos e pontos de melhoria no teletrabalho na administração pública:

- O prazo máximo para retorno ao trabalho presencial é tratado apenas em pequena fração das normas.
- A identificação de melhores práticas exige validação empírica para fundamentar decisões e intervenções. Ocorre que, nesse levantamento, tal validação não se mostrou viável diante da ausência de indicadores comparativos dos cenários sem a adoção do teletrabalho e com a utilização dessa modalidade.
- Assim, a escassez desses elementos comparativos limitou significativamente a capacidade de identificar práticas comprovadamente mais adequadas, em relação aos temas destacados e à luz da perspectiva teórica empregada.
- Os órgãos federais deveriam reunir esforços para realizar uma avaliação mais detalhada do desempenho alcançado com suas abordagens. Isso incluiria métricas quantitativas para avaliar o impacto das práticas de trabalho remoto e presencial nos objetivos estratégicos e nos resultados organizacionais. E, também, métricas qualitativas sobre a satisfação dos servidores e do público externo, o que seria benéfico para as decisões futuras.
- É essencial que os órgãos federais invistam em desenvolvimento de capacidade e adotem sistemas de avaliação robustos, para garantir a eficácia e a efetividade de suas intervenções, contribuindo, assim, para uma

Realização

governança mais objetiva.

- Mostra-se premente a utilização de sistemas de informação capazes de consolidar, exibir e promover comparações e análises, de forma a possibilitar a tomada de decisões baseada em evidências. Ademais, é imperativo que continuem a promover a transparência ativa dos dados relativos ao teletrabalho de seus servidores, de forma a possibilitar e incentivar o controle social.

As atribuições dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários estão estabelecidas principalmente pelo artigo 3º da Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004, alterada pela Lei nº 13.334, de 2016; Decreto nº 5.741, de 30 de março de 2006, e atualizações, que organiza o Sistema Unificado de Atenção à Sanidade Agropecuária; Manual do VIGIAGRO, aprovado pela Instrução Normativa nº 39, de 27 de novembro de 2017; Regimento Interno da Secretaria Executiva, aprovado pela Portaria GM/MAPA 561, de 11 de abril de 2018 e pelo Regimento Interno da SDA, aprovado pela Portaria nº 562, de 11 de abril de 2018.

As atividades dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários podem, para fins didáticos, ser divididas em dois grupos, quanto ao local de execução do trabalho: no primeiro grupo estão aquelas que podem ser executadas de forma remota, e no segundo grupo, estão as atividades que, em princípio só podem ser exercidas presencialmente.

Entre as atividades que **podem ser executadas remotamente**, destacamos aquelas de cunho mais administrativo, tais como:

- I. Acompanhar e orientar as atividades de fiscalização de insumos e serviços agropecuários;
- II. Autorizar a importação e exportação de insumos agrícolas;
- III. Autorizar previamente o embarque, das importações e exportações de insumos agrícolas;
- IV. Cadastrar os estabelecimentos prestadores de serviços de armazenagem,

condicionamento e de análises laboratoriais;

- V. Credenciar as instituições privadas de pesquisa objetivando a realização de ensaios de eficiência e viabilidade agronômica de fertilizantes, corretivos, condicionadores de solo, inoculantes e biofertilizantes;
- VI. Emitir Certificado de Conformidade para exportação de produtos destinados à alimentação animal;
- VII. Emitir parecer com vista à autorização ou não de exportação ou importação de sementes, mudas, materiais de propagação vegetal ou plantas matrizes; estimular a organização do setor agropecuário;
- VIII. Inscrever no Registro Nacional de Sementes e Mudas (RENASEM), as pessoas físicas e jurídicas que exercem as atividades de produção, beneficiamento, reembalagem, armazenamento e comércio de sementes e mudas;
- IX. Instruir processos administrativos decorrentes das ações de fiscalização agropecuária;
- X. Instruir e analisar os processos de registro de estabelecimentos;
- XI. Promover levantamentos, prognósticos, diagnósticos e estudos relativos ao setor agropecuário, na Unidade da Federação, visando apoiar as ações do desenvolvimento agropecuário;
- XII. Promover, em articulação com as cadeias produtivas, propostas de alterações de padrões e especificações de produtos agropecuários e registro de produtos e estabelecimentos, entre outros.

Algumas atribuições não podem ser desenvolvidas remotamente, e entre elas podemos citar:

- i. Auditar e fiscalizar a execução das atividades de desenvolvimento agropecuário;

- II. Auditar e fiscalizar a execução das atividades de: a) implementação dos mecanismos de garantia da qualidade orgânica e do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade Orgânica; e b) desenvolvimento dos sistemas orgânicos de produção agropecuária;
- III. Colher amostras de produtos de origem animal e vegetal para análise laboratorial, para fins de desembaraço aduaneiro e liberação para entrada no país;
- IV. Colher amostras de insumos agrícolas - agrotóxicos, componentes e afins, fertilizantes, corretivos, inoculantes, biofertilizantes, remineralizadores e substrato para plantas destinados à agricultura, sementes, mudas e partes da planta, para fins de fiscalização no controle de conformidade da produção, mediante análise fiscal, análise pericial e registro, consoante legislações específicas e também para análises e testes rápidos para detecção de eventos de organismos geneticamente modificados;
- v. Executar as ações de fiscalização, auditoria, inspeção e acompanhamento:
 - a) da pesquisa, produção, importação e exportação de agrotóxicos e afins;
 - b) da produção, importação, exportação e comércio de fertilizantes, corretivos, inoculantes, biofertilizantes, remineralizadores e substrato para plantas destinados à agricultura, da prestação de serviços de armazenagem, acondicionamento e de análises laboratoriais relacionados a esses produtos, das instituições privadas de pesquisa, dos geradores de material secundário e dos fornecedores de minério; c) de produtores de sementes, mudas e plantas matrizes, que tem fins comerciais e uso próprio, inclusive quanto à observância dos descritores definidos no Registro Nacional de Cultivares; d) da produção, certificação, comercialização, utilização, importação e exportação de sementes e mudas; e) da pesquisa, produção, importação, comércio e utilização de organismos geneticamente modificados;
- VI. Executar as atividades de controle e fiscalização agropecuária; fiscalização da

Realização

- execução do plano de trabalho de convênios, contratos e demais instrumentos de parceria;
- VII. Fiscalizar as operações de comércio e trânsito internacional de produtos de interesse agropecuário, que dependendo da seleção e dos níveis de fiscalização, exige a vistoria, conferência e inspeção sanitária, zoossanitária, fitossanitária e de qualidade obrigatórias;
- VIII. Fiscalizar e auditar as atividades relacionadas com: a) competições e demais atividades turfísticas e hípcas; b) credenciamento de Organismos de Avaliação da Conformidade - OAC; c) cadastramento de Organismos de Controle Social - OCS, na venda direta de produtos orgânicos sem certificação; d) atividades do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade Orgânica - SISORG; e) dados e estatísticas das atividades relacionadas aos sistemas de produção orgânica; e f) mecanização e aviação agrícola;
- IX. Participar das comissões regionais, estaduais e municipais de conservação do solo e da água e de sementes e mudas;
- X. Proceder à investigação em estabelecimentos rurais envolvidos em notificações internacionais e em violações de produtos de origem animal e de produtos destinados à alimentação animal;
- XI. Promover a execução das atividades de fiscalização, auditoria, inspeção e acompanhamento de insumos e serviços pecuários, relativas: à produção, importação, exportação, comercialização e uso de produtos de uso veterinário; à produção, importação, exportação, comercialização e uso de produtos destinados à alimentação animal; à produção e comércio de material de multiplicação animal; e à prestação de serviços de reprodução animal e de inseminação artificial;
- XII. Realizar auditorias técnicas e operacionais das atividades de fiscalização de insumos agrícolas desempenhadas junto aos a) estabelecimentos que

Realização

pesquisem, produzem, importam e exportam agrotóxicos e afins; b) estabelecimentos que produzem, comercializam, importam e exportam fertilizantes, corretivos, inoculantes e biofertilizantes e aos prestadores de serviços de acondicionamento e armazenamento desses produtos; c) pessoas físicas e jurídicas que produzem, beneficiam, certificam, embalam, armazenam e comercializam sementes e mudas; d) pessoas físicas e jurídicas que produzem, beneficiam e armazenam, sementes e mudas para uso próprio;

XIII. Realizar auditorias técnico-fiscais e operacionais das atividades de fiscalização do comércio de produtos de uso veterinário, produtos destinados à alimentação animal e de material de multiplicação animal, dentre outras.

VII - CONCLUSÃO:

Apesar do Ministério da Saúde ter declarado, através da Portaria GM/MS nº 913, de 22 de abril de 2022, o encerramento da pandemia de Covid-19 no Brasil, o trabalho remoto continua sendo executado pelos Auditores Fiscais Federais Agropecuários, sem maiores questionamentos e sem uma avaliação sobre sua necessidade, conveniência e impacto dessa modalidade de trabalho na carreira.

Dentre as vantagens do Teletrabalho podemos destacar as seguintes:

- a) Autonomia para organizar tarefas;
- b) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- c) Possibilita fazer refeições em casa;
- d) Flexibilidade de horários;
- e) Maior interação com a família e menos stress em deslocamentos
- f) Melhor qualidade de vida;
- g) Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho;
- h) Menor absenteísmo;

Realização



VII CONAFFA

INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

- i) Menos interrupções;
- j) Oportunidade de emprego para porta-dores de deficiência;
- k) Privacidade;
- l) Redução de custos;
- m) Redução no tempo de deslocamento e silêncio;
- n) Segurança;

De um modo geral, entendemos que o teletrabalho pode trazer alguns impactos negativos para a carreira, que merecem uma reflexão:

- a) O trabalho remoto cria, em princípio, a segregação da categoria em dois grupos distintos de Auditores Fiscais Federais Agropecuários, em relação ao local de execução do trabalho: um primeiro grupo, constituído pelos profissionais que trabalham presencialmente, e um segundo grupo constituído pelos profissionais que trabalham remotamente;
- b) O teletrabalho contribui para um isolamento e falta de interação com os demais colegas;
- c) O trabalho remoto provoca um distanciamento do agente em relação à sociedade;
- d) Por que alguns Auditores Fiscais Federais Agropecuários podem trabalhar remotamente e outros não?
- e) Existe um velho ditado que diz “quem não é visto não é lembrado”.
- f) Cabe um questionamento: qual a necessidade da formação em Engenharia Agrônômica, Medicina Veterinária, Química, Farmácia e Zootecnia, para desempenhar um trabalho de cunho mais administrativo à distância? Será que uma pessoa com aptidão em interpretação de texto, redação e informática não poderia executar esse trabalho remoto?

Realização



- g) As normas do Programa de Gestão e Desempenho – PGD são frágeis, por não conseguirem avaliar e mensurar a importância do trabalho desenvolvido pelo Auditores Fiscais Federais Agropecuários;
- h) A carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário perdeu parte de atribuições com o autocontrole, e esse quadro pode se agravar com o teletrabalho.

Diante do exposto, consideramos que é necessário fomentar a discussão e conscientização da categoria sobre os possíveis impactos negativos do teletrabalho na carreira.

Finalizando, sugerimos que o ANFFA Sindical promova uma avaliação dos possíveis impactos negativos provocados pelo teletrabalho na carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário.

VIII - BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. Decreto nº 5.741, de 30 de março de 2006. Organiza o Sistema Unificado de Atenção à Sanidade Agropecuária. Diário Oficial da União (DOU), 31.3.2006.
- Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União (DOU), 14.7.2017.
- Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Manual do Vigiagro. Secretaria de Defesa Agropecuária – Brasília, 2018.
- Ministério da Agricultura e Pecuária. Portaria nº 561, de 11 de abril de 2018. Aprova o Regimento Interno da SDA/MAPA. Diário Oficial da União (DOU), 13.4.2018.
- Ministério da Agricultura e Pecuária. Portaria nº 562, de 11 de abril de 2018. Aprova o Regimento Interno da Secretaria de Defesa Agropecuária

Realização

(SDA/MAPA). Diário Oficial da União (DOU), 12.4.2018.

- Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União (DOU), 18.5.2022.
- Ministério da Agricultura e Pecuária. Portaria SE/MAPA nº 43, de 16 de outubro de 2024. Sigepe Publicação. Disponível em:
 <<https://boletim.sigepe.gov.br/publicação/detalhar/303354>>. Acesso em: 20 abr. 2025.
- Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Portaria nº 470, de 8 de agosto de 2022- DOU - Imprensa Nacional. Disponível em:
 <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mapa-n-470-de-8-de-agosto-de-2022-421084593>>. Acesso em: 20 abr. 2025.
- BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. Portaria nº 719, de 1º de outubro de 2024. Disponível em:
 <<https://diariolink.com.br/resultado/8514045>>. Acesso em: 20 abr. 2025.
- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Programa de Gestão e Desempenho. Guia Prático PGD. Disponível em:
 <<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/guia-pgd/>>. Acesso em: 20 abr. 2025.
- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação. Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI Nº 21, de 16 de julho de 2024 – DOU - Imprensa Nacional. Disponível em:
 <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgp-srt/mgi-n-21-de-16-de-julho-de-2024-572617003>>. Acesso em: 25 abr. 2025.
- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação. Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em:

Realização

- <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgprt-/mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>>.
- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação. Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023 - DOU - Imprensa Nacional. Disponível em:
- <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-sgp-srt-seges/mgi-n-52-de-21-de-dezembro-de-2023-532726070>>.
- Ministério da Saúde (MS). Portaria GM/MS nº 913, de 22 de abril de 2022. Declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV).
- Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e normas correlatas. 6. ed. - Brasília, DF : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2023. 175 p.

Realização

DIRETRIZ 06

I - Título

O Anffa Sindical promover, frequentemente, ciclos de debates sobre os principais temas que envolvem a atuação do auditor(a) fiscal federal agropecuário(a) e da categoria, na regulação e fiscalização da atividade agropecuária, considerando seus impactos e resultados socioeconômicos e ambientais.

II - Autor

Oscar de Aguiar Rosa Filho. Delegacia Sindical-DF; Brasília - DF

III - Objetivo

Com a realização dos ciclos de debates os auditores(as) fiscais federais agropecuários(as) – AFFAs, terão oportunidade de apresentar e discutir temas considerados relevantes e atuais de interesse da carreira e sua visibilidade junto a sociedade.

Teremos oportunidade de discutir e amadurecer, coletivamente, sobre temas relevantes para a carreira e nossa atuação frente a sociedade, encontrando os melhores encaminhamentos a serem propostos para nortear as ações a serem desenvolvidas pelo Sindicato.

Teremos a oportunidade, também, de aprofundar a discussão sobre temas que trazem polêmicas internas e buscar o melhor entendimento e consenso dentro da categoria.

Com isso, nossa atuação mais coesa permitirá demonstrar para a sociedade a importância e seriedade do trabalho exercido pelos auditores(as), resultando em maior reconhecimento da carreira e a confiança pelos serviços desenvolvidos.

IV - Resumo

A presente proposta de diretriz propõe a realização de ciclos de debate pelo Anffa Sindical, por meio dos Departamentos de Política Profissional, Formação

Realização

Profissional (Sindical) e Relações Institucionais, para discutir os principais temas de interesse da categoria, especialmente nosso papel na sociedade, nos temas vinculados a agropecuária, com vistas a participação e ao engajamento dos AFFAs nessas discussões.

As polêmicas entre os diversos entendimentos existentes referentes ao papel do(a) auditor(a) e a forma de atuação nas diversas áreas onde estamos presentes, requer o aprofundamento das discussões em ambiente colaborativo, com vistas a busca de consenso e coesão, além do melhor entendimento do nosso papel profissional enquanto auditores(as) fiscais federais agropecuários(as).

Pretende-se estabelecer ambientes de reunião, trimestrais ou semestrais, em formatos virtual, presencial e/ou híbrido, para apresentações de temas e realização de discussões envolvendo toda a categoria, sendo mais um instrumento para o aprofundamento das análises e propostas, coletivamente, permitindo a construção de possíveis consensos sobre os desafios enfrentados pela carreira.

Palavras chaves: Organização Sindical; Formação Sindical; Reconhecimento da Carreira.

V - Introdução

Desde a criação das primeiras associações representativas da categoria dos hoje, auditores(as) fiscais federais agropecuários(as), nos deparamos com temas de grande importância para a carreira onde não foi possível a formação de consenso ou um mínimo senso comum, com vistas a uma atuação do Sindicato mais bem embasada pela discussão, envolvendo o conjunto da categoria.

Além da falta de consenso sobre a forma de atuação dos auditores(as) nas diversas áreas onde estamos presentes, nos deparamos com avaliações contraditórias sobre nosso papel frente ao agronegócio, se trabalhamos ou não para o agro, se somos responsáveis ou não pelos resultados econômicos do agro, se os impactos ambientais estariam no âmbito da nossa atuação e diversos outras questões

Realização

polêmicas como qual é o papel dos adidos, como a categoria se posta frente a questão dos agrotóxicos, medicamentos veterinários, agricultura familiar, entre tantos outros temas.

A realização dos ciclos de debates irá contribuir para sanarmos o importante desafio de mobilizar e envolver a categoria na discussão dos temas mais relevantes que atingem nossa atividade como Auditores(as) Fiscais Federais Agropecuários(as), propiciando uma atuação mais coerente e harmoniosa em benefício da carreira e do nosso reconhecimento pela sociedade.

VI - Desenvolvimento

A atividade agropecuária é regulada e regulamentada pelos poderes legislativo e executivo e estão no âmbito da atuação dos auditores(as) fiscais federais agropecuários(as) e da sua representação sindical, o Anffa Sindical.

Além dos aspectos da garantia da qualidade e inocuidade dos produtos e insumos agropecuários e do combate à fraude, a nossa atuação profissional visa também, o desenvolvimento da atividade agropecuária, o estabelecimento de concorrência leal entre produtores, fabricantes e comercializadores, devendo estar pautada nos princípios do desenvolvimento sustentável e da justiça social.

A atuação dos AFFAs tem papel estratégico no atingimento dessas metas, enquanto gestores públicos e participantes da elaboração de políticas públicas nas nossas diversas áreas de atuação.

A realidade que vivenciamos hoje mostra uma grande carência de informações fidedignas, imparciais e bem fundamentadas para as tomadas de decisões, bem como, em contrapartida, uma intensa atuação dos setores regulados na formulação de diagnósticos e prognósticos pautados nos seus próprios interesses comerciais e políticos.

Uma pesquisa mais aprofundada demonstra as grandes divergências na análise do assunto, sendo as abordagens muitas vezes pautadas nos interesses dos diversos segmentos do setor. O posicionamento técnico e profissional deve ser

Realização

isento e pautado no bem e interesses comuns, de toda a sociedade.

Importante ressaltar que a percepção que a sociedade tem da carreira se baseia, entre outros aspectos, nos posicionamentos e na atuação dos AFFAs na defesa dos interesses coletivos. Atualmente, do pouco que nos conhecem, somos mais vistos como defensores do ‘agro’ do que dos consumidores de produtos agropecuários.

Nesse sentido, faz-se importante e necessário a categoria aprofundar o debate quanto a sua atuação em favor do interesse de toda a sociedade, no que concerne à nossa atuação profissional enquanto auditores(as) fiscais federais agropecuários(as).

Daí a presente proposta de diretriz, no sentido de o sindicato promover, por meio das diretorias de política profissional, formação profissional (sindical) e relações institucionais, ciclos de debates trimestrais ou semestrais, sobre os principais temas que envolvem a atuação da carreira e sua inserção na defesa dos interesses coletivos de toda a sociedade.

Os ciclos de debates poderão ocorrer de forma presencial, virtual ou híbrida, envolvendo a participação de convidados e auditores(as) apresentando temáticas previamente definidas, seguidas de discussões com vistas a formação de entendimentos mais claros e convergentes pelo conjunto da categoria, favorecendo, ainda, uma atuação sindical mais bem embasada e respaldada.

Resgatando um trecho do documento ‘Inovação e Fortalecimento Sindical na Defesa e Evolução da Carreira de Auditor-Fiscal Federal Agropecuário’, elaborado pelo nosso consultor Luiz Alberto dos Santos, trazemos a seguinte reflexão:

“Como aponta Robert Reich em “Saving Capitalism” (2015), o desafio que se aproxima não é para a tecnologia nem para a economia, mas um desafio à democracia. O debate crítico, e que acaba influenciando no próprio desenho do Estado e de sua força de trabalho, é “sobre para quem o governo existe”. Reich destaca que a escolha central não está entre o “livre mercado” e o governo, mas entre um mercado organizado para a prosperidade amplamente compartilhada e outro

Realização

projetado para entregar quase todos os ganhos a poucos no topo .”

VII - Conclusão

Com a implementação da diretriz espera-se um melhor e mais bem discutido entendimento por parte da categoria do nosso papel na sociedade, bem como a melhor forma de atuação dos AFFAs nas diversas áreas onde estamos desempenhando nossas atribuições.

O Sindicato vai contar com menos divergências internas e mais coesão da categoria nos diversos enfrentamentos que vivenciamos, permitindo uma atuação sindical mais efetiva e baseada no aprofundamento das discussões levadas pela categoria sobre os diversos desafios e temas de interesse da carreira.

Com mais clareza e consenso sobre o papel dos(as) auditores(as) fiscais federais agropecuários(as) na sociedade, a categoria terá uma atuação mais coesa e obterá resultados significativos no reconhecimento da sua importância para a segurança alimentar, saúde pública e desenvolvimento socioeconômico brasileiro, de forma justa e sustentável.

VIII - Bibliografia

- Inovação e Fortalecimento Sindical na Defesa e Evolução da Carreira de Auditor-Fiscal Federal Agropecuário. Luiz Alberto dos Santos. Janeiro de 2025.
- Resolução VII CONAFFA nº 001/2025.

DIRETRIZ 07

I - TÍTULO

Promover a comunicação ampla e simplificada com ênfase em redes sociais para engajamento da população nas reivindicações salariais e trabalhistas dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários.

II - Autora

Elisangela Longo Vendruscolo. Diretora de Comunicação da DS/MS

II- Objetivo

- Tornar evidente para a sociedade o impacto positivo da atuação dos AFFAs.
- Criar empatia e engajamento da população para apoiar as pautas da categoria.
- Divulgar de forma acessível e estratégica as reivindicações salariais e trabalhistas.

III – Resumo

Esta proposta, se aprovada, será uma importante diretriz a ser seguida pelos diretores da ANFFA Sindical no sentido da divulgação para valorização da carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA), a qual necessita do reconhecimento da sociedade sobre a importância do trabalho desempenhado pelos profissionais. Para garantir o apoio da população em reivindicações salariais e trabalhistas, é essencial utilizar estratégias de comunicação eficazes, que tornem claras as contribuições dos AFFAs para a segurança alimentar, defesa agropecuária e economia nacional.

Palavras Chave: comunicação; reconhecimento; redes sociais; influenciadores digitais.

Realização

IV - Introdução

A valorização da carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA) passa pelo reconhecimento da sociedade sobre a importância do trabalho desempenhado pelos profissionais. Para garantir o apoio da população em reivindicações salariais e trabalhistas, é essencial utilizar estratégias de comunicação eficazes, que tornem claras as contribuições dos AFFAs para a segurança alimentar, defesa agropecuária e economia nacional.

O uso de diferentes canais de comunicação é essencial, sendo atualmente as redes sociais as grandes disseminadoras de informação.

A comunicação hoje precisa ser imediata, simples, e para ter alcance e credibilidade, umas das estratégias é o uso de influenciadores digitais, que pode trazer muitos benefícios, entre eles conexão direta com o setor agropecuário, mensagens direcionadas para produtores, empresários e consumidores, além do engajamento dos seguidores que confiam em suas opiniões.

Os influenciadores digitais relacionados ao agronegócio: produtores rurais que compartilham sua vida no campo; jornalistas e comunicadores do agro; veterinários, bioquímicos, farmacêuticos, zootecnistas e agrônomos influentes; defensores de bem-estar animal, de sustentabilidade e inovação agropecuária que abordam o futuro do setor; lideranças de associações e sindicatos rurais, podem exercer um papel fundamental na disseminação de informações e na formação de opinião. Utilizar esses profissionais como aliados na divulgação da carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA) pode ampliar o alcance das mensagens, conectar a categoria com o público do setor e fortalecer a mobilização em torno das reivindicações trabalhistas e salariais.

Realização

IV – Desenvolvimento

- Criação de um comitê de comunicação dentro da categoria abrangendo todas as regiões do Brasil.
- Monitoramento do impacto das campanhas através de métricas de engajamento e apoio popular.
- Ajustes contínuos com base em feedbacks e novas demandas da categoria.
- Narrativas de Impacto: usar histórias reais e depoimentos que mostrem o papel fundamental dos AFFAs no dia a dia das pessoas e ilustrar a importância do nosso trabalho;
- Redes Sociais e Campanhas Digitais: Produzir vídeos curtos, infográficos e conteúdos que facilitem o compartilhamento da mensagem.
- Parcerias com Influenciadores e Setores Estratégicos: Engajar personalidades do agro, nutricionistas, ambientalistas e outros profissionais que possam reforçar a causa; participação de AFFAs em transmissões ao vivo com influenciadores para explicar a importância da fiscalização; convidar influenciadores para divulgar vídeos, posts e artigos sobre o papel dos AFFAs; desenvolver campanhas virais com hashtags e movimentos digitais; ações conjuntas em eventos, feiras agropecuárias; incentivar influenciadores a relatar experiências sobre a fiscalização agropecuária e sua relevância;
- Divulgação na Imprensa: Publicação de artigos, entrevistas e reportagens que expliquem a relevância dos AFFAs e as consequências da desvalorização da categoria.
- Mobilização Popular: Criar abaixo-assinados, petições e ações públicas para envolver a sociedade na defesa das reivindicações.

Realização

- Utilizar uma parte dos recursos de propaganda e marketing do ANFFA sindical para contratação de influenciadores digitais.

Princípios da Comunicação Estratégica e Simplificada:

- **Conexão com a Sociedade:** Relacionar a atuação dos AFFAs com o dia a dia da população.
- **Simplicidade e Clareza:** Evitar termos técnicos excessivos e explicar as reivindicações de forma acessível, direta e compreensível.
- **Foco no Impacto Social:** Destacar como a valorização dos AFFAs beneficia a qualidade dos alimentos, a economia e a saúde pública.
- **Multicanais de Divulgação:** Utilizar redes sociais, imprensa, campanhas digitais e ações presenciais para ampliar o alcance da mensagem.
- **Mobilização e Engajamento:** Criar campanhas interativas que incentivem a participação ativa da sociedade.
- **Objetividade:** Mensagens curtas e diretas, focadas no impacto do trabalho dos AFFAs.
- **Engajamento:** Utilização de narrativas que gerem conexão com diferentes públicos
- **Credibilidade:** Comunicação baseada em fatos e dados, destacando a relevância técnica e social da carreira.

VII - Conclusão

Uma comunicação estratégica e acessível é essencial para conquistar o apoio da população nas pautas salariais e trabalhistas dos AFFAs. Hoje o sindicato possui um diretor nacional de comunicação que não se comunica com os diretores estaduais, não há coleta de opiniões ou colaboração dos estados nas ações de

Realização

divulgação da carreira. Os estados brasileiros são diversificados e possuem diferentes necessidades e realidades, ficando clara a necessidade do conhecimento dos AFFAs locais para melhor abrangência na disseminação da informação. Ao demonstrar o impacto do trabalho da categoria no cotidiano das diversas pessoas nas várias regiões brasileiras, cria-se um ambiente favorável para reivindicações justas e para a valorização da carreira.

O uso das redes sociais e dos influenciadores digitais podem ter um papel fundamental na disseminação dessas informações e na formação de opinião. Utilizar esses profissionais como aliados na divulgação da carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA) pode ampliar o alcance das mensagens, conectar a categoria com o público e fortalecer a mobilização em torno das reivindicações trabalhistas e salariais. Ao utilizar a credibilidade dessas vozes no setor, é possível ampliar a conscientização sobre a importância dos AFFAs e conquistar maior reconhecimento público e político.

VIII - Bibliografia - Notícias retiradas da Internet:

- <https://agro.estadao.com.br/summit-agro/10-influencers-do-agronegocio-para-seguir-nas-redes-sociais>
- <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/11/10/influenciadores-do-agro-mostram-a-rotina-na-roca-dao-dicas-de-trabalho-no-campo-e-faturam-com-publicidade.ghtml>
- <https://ruralbook.com.br/os-15-maiores-influenciadores-do-agronegocio-no-brasil/>
- <https://agroadvance.com.br/blog-marketing-de-influencia-no-agronegocio/>
- <https://cnabrasil.org.br/noticias/influencers-do-agro-levam-o-cotidiano-do->



campo-para-as-redes

- <https://www.camara.leg.br/noticias/1103909-especialistas-destacam-importancia-da-linguagem-simples-para-comunicacao-efetiva-com-cidadao/>



Realização



DIRETRIZ 08

I – Título

Criar o fundo financeiro de atividade sindical

II – Autora

Rogéria Oliveira Conceição – Brasília/DF

III - Objetivo

O Objetivo é a institucionalização de um fundo financeiro destinado exclusivamente as atividades sindicais, com objetivo do fortalecimento e valorização da carreira de Auditoria Fiscal Federal Agropecuária e proteção de seus integrantes.

O Fundo Financeiro de Atividade Sindical terá como objetivo custear exclusivamente atividades com finalidade sindical, tais como capacitação sindical, campanha de divulgação da carreira (inclusive produção de brindes), campanha educativa para os filiados, campanha de captação de novos filiados, manifestação em defesa dos interesses da categoria, realização de reuniões presenciais em locais estratégicos, entre outros aprovados conforme regras previamente definidas.

Adicionalmente, o Fundo de Atividade Sindical poderá custear Assistência Jurídica Individual, quando comprovada a inexistência de recursos financeiros suficientes.

IV - Resumo

Trata-se da criação de um novo fundo financeiro no Estatuto do ANFFA Sindical, visando uma reserva financeira para o fortalecimento do movimento sindical e para a proteção aos filiados.

Palavras chave: fundo financeiro, recursos, gestão, finanças.

IV – Introdução

O Estatuto do ANFFA Sindical, no Título V – Do Patrimônio e das Finanças, trata das receitas, das despesas, do patrimônio e da movimentação das contas e valores:

...TÍTULO V – DO PATRIMÔNIO E DAS FINANÇAS

Capítulo II – Das Receitas

Art. 96. Constituem receitas do Sindicato:

I – a contribuição mensal dos filiados efetivos, em valores fixados pela Assembleia- Geral Nacional nos termos do Art. 8o, inciso IV, da Constituição Federal;

Art. 97. Do montante da contribuição mensal recebida pelo Sindicato, será realizado, no prazo de 10 (dez) dias, repasse às Delegacias Sindicais, conforme as regras e os critérios definidos em Assembleia- Geral Nacional, desde que a Delegacia Sindical correspondente esteja em dia com sua prestação de contas e as demais obrigações perante a Diretoria Executiva Nacional.

Capítulo III – Das Despesas

Art. 98. As despesas serão realizadas conforme programação orçamentária aprovada pela Assembleia-Geral Nacional. ...

Com base no Estatuto do ANFFA Sindical, verificamos que a principal receita do Sindicato é a contribuição mensal dos filiados efetivos.

Do montante arrecadado com a contribuição mensal recebida pelo Sindicato será realizado o repasse as Delegacias Sindicais. Para as demais Instâncias do ANFFA Sindical, os recursos são alocados conforme programação orçamentária.

Entretanto, mesmo com as regras previamente estabelecidas, por vezes, as diversas Instâncias do Sindicato não conseguem realizar suas atividades sindicais, conforme programação orçamentária anual aprovada, o que ocasiona o acúmulo de

Realização

recursos ao final de cada ano.

Podemos citar, como exemplo, o montante de recursos não utilizados nas Delegacias Sindicais é do montante de R\$ 2.061.878,15, até o mês de fevereiro de 2025.

V - Desenvolvimento

O Fundo Financeiro de Atividade Sindical tem como objetivo melhorar a gestão de recursos financeiros do ANFFA Sindical, permitindo a utilização de recursos que permanecem imobilizados, direcionando tais recursos para atividades sindicais que atendam a uma demanda nacional, devidamente planejada e autorizada.

O Fundo Financeiro de Atividade Sindical será suprido por recursos não utilizados pela Diretoria Nacional Executiva, Delegacias Sindicais, Conselho Fiscal e Ouvidoria.

O Fundo Financeiro de Atividade Sindical será composto pelos recursos não utilizados por todas as Instancias do Sindicato até o último dia útil de cada ano.

O recurso disponível somente não será recolhido mediante a apresentação de projeto de aplicação do recurso no ano seguinte pela respectiva Instância.

Os recursos acumulados nos fundos financeiros de reserva instituídos pelo Artigo 99 do Estatuto do ANFFA Sindical não estão sujeitos ao recolhimento anual.

Do Uso do Fundo Financeiro de Atividade Sindical

Os recursos disponíveis no Fundo Financeiro de Atividade Sindical somente serão disponibilizados mediante apresentação de Projeto Básico pelas Instâncias do ANFFA Sindical, com a identificação clara do objetivo da aplicação do recurso, com o cronograma de aplicação, com o valor financeiro pleiteado e os resultados esperados.

A Instância que receber o recurso será responsável pela Prestação de

Contas. Fica vetado o uso de recursos do fundo para custear despesas administrativas.

Da Gestão do Fundo Financeiro do Fundo de Atividade Sindical

O Fundo de Atividade Sindical será gerido por um Comitê Gestor devidamente nomeado pelo Presidente do ANFFA Sindical.

O Comitê Gestor do Fundo de Atividade Sindical será composto por um representante da Diretoria Executiva, por um representante do Conselho de Delegados Sindicais e por um representante do Conselho Fiscal.

Caberá ao Comitê Gestor apresentar relatório anual, das solicitações recebidas, aprovadas e não aprovadas, devidamente justificadas.

VI - Conclusão

A presente proposta de Diretriz visa melhorar a gestão de recursos financeiro do ANFFA Sindical, evitando o acúmulo de recursos financeiros não utilizados pelas diversas Instâncias, fortalecendo a realização de atividades sindicais importantes, hoje não desenvolvidas por falta de recursos orçamentários.

VIII - Bibliografia

- Estatuto do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários.

DIRETRIZ 09

I – Título

Critérios para seleção de Adidos Agrícolas do MAPA: Perspectivas para reforço da atuação institucional do MAPA e fortalecimento do agronegócio nacional

II – Autor

Odilson Luiz Ribeiro e Silva, Brasília DF

III - Objetivo

O ANFFA Sindical deverá criar um grupo de estudo para apresentar subsídios ao MAPA quanto aos critérios de seleção dos Adidos Agrícolas.

IV - Resumo

Os critérios para seleção de Adidos Agrícolas levavam em consideração o tempo de trabalho no Ministério da Agricultura, além de experiência em cargos de chefia ou em comando de equipes, na Pasta. Em 2017, esses critérios incluíram também a experiência anterior, como Adido Agrícola, para a criação de “Quadro de Acesso” com vistas ao treinamento e a capacitação dos futuros adidos para formação de massa crítica, no MAPA, de profissionais especializados em negociação agrícola internacional.

As últimas seleções de Adidos Agrícolas minimizaram a importância da experiência anterior como adido e flexibilizaram o requisito de experiência em gestão ou comando de equipes no MAPA, além de favorecer servidores lotados em determinadas áreas do MAPA.

Assim, propõe-se O ANFFA Sindical deverá criar um grupo de estudo para apresentar subsídios ao MAPA quanto aos critérios de seleção dos Adidos Agrícolas.

Palavras chaves: seleção de adidos agrícolas, critérios de seleção de adidos.

Realização

V - Introdução

- A seleção dos profissionais mais adequados para atuação como Adidos Agrícolas

O agronegócio brasileiro desempenha papel fundamental na economia brasileira e global. A atuação de Adidos Agrícolas é uma das principais estratégias de países exportadores de produtos agropecuários para reforçar, ampliar e defender esse importante setor. No Brasil, o Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA) iniciou a estruturação da atuação dos Adidos Agrícolas a partir do Decreto 6464, de 2008. Somente, em 2010, os primeiros 8 Adidos iniciaram o trabalho pioneiro em 8 postos estratégicos para o agronegócio brasileiro: Bruxelas, Genebra, Buenos Aires, Moscou, Tóquio, Pretória, Pequim e Nova Deli.

O segmento do agronegócio é desafiador, engloba desde insumos para a produção vegetal e animal, a saúde das plantas e dos animais, a qualidade e sanidade dos produtos deles oriundos, com enfoque na sustentabilidade e suporte na tecnologia e pesquisa agropecuária. A diversidade dos temas tratados pelos Adidos Agrícolas está associada à formação e experiência profissional que, aliadas, resultam no bom êxito de sua atuação. Deve ser levado também em consideração que um dos principais interlocutores dos Adidos em seus postos são também os Adidos Agrícolas de outros países. É preciso que o diálogo flua de forma técnica com seus congêneres e possa gerar confiança mútua do ponto de vista profissional, sobretudo em temas sanitários e fitossanitários.

Como exemplos de temas que são tratados pelos Adidos Agrícolas, podem ser citados:

- 1) Sanitários (áreas livres, quarentena animal, análise de risco, doenças como a gripe aviária, a febre aftosa, a BSE, inocuidade e qualidade de produtos de origem animal, insumos para a produção animal);
- 2) Fitossanitários (análise de risco de pragas, defensivos agrícolas, quarentena vegetal, áreas livres de pragas, listas de pragas

Realização

- quarentenárias e não quarentenárias regulamentadas, impacto ambiental e econômico do uso de defensivos agrícolas);
- 3) Material genético animal e vegetal;
 - 4) Biossegurança e biosseguridade;
 - 6) Produção orgânica e agregação de valor aos produtos agropecuários;
 - 7) Indicação geográfica em produtos da agropecuária;
 - 8) Clima e mudanças climáticas na agricultura;
 - 9) Bem-estar animal;
 - 10) Sustentabilidade no agronegócio;
 - 11) Ciência e tecnologia no agronegócio;
 - 12) Segurança alimentar;
 - 13) Florestas plantadas;
 - 14) Proteção de cultivares;
 - 15) Cooperação agrícola;
 - 16) Investimento no agronegócio;
 - 17) Aspectos sociais na agricultura;
 - 18) Tarifas e Comércio agrícola; e
 - 19) Outros temas não tarifários no setor agropecuário.

Dessa lista de temas, os principais se referem aos assuntos sanitários e fitossanitários que são fundamentais para abertura e fechamento de mercados internacionais. Na maioria dos postos, esses temas podem representar em torno de 50% das atividades de rotina dos Adidos Agrícolas (ver relatório do Adido Agrícola em Bruxelas, no período de 2010 e 2014).

Alguns países e blocos econômicos, como os Estados Unidos da América e a União Europeia, têm Adidos Agrícolas especializados em temas sanitários e fitossanitários. Essa opção poderia ser também avaliada pelo MAPA.

Cabe salientar também, a necessidade de conhecimento e familiaridade

dos Adidos Agrícolas com o funcionamento da estrutura do Ministério da Agricultura, sua agenda, os principais desafios e oportunidades em cada posto.

O diagnóstico desse cenário complexo, realizado em conjunto pelo MAPA e pelo MRE, aliado ao crescimento do agronegócio nacional foram decisivos para indicar a necessidade de assessoria especializada em alguns postos estratégicos das representações do Brasil no exterior. Dessa forma, os desafios de abertura e manutenção de mercados poderiam ser minimizados, além de incorporar maior número de interlocutores de qualidade na rotina daquelas representações. Assim, em busca de maior eficiência nas negociações agrícolas internacionais, MAPA e MRE propuseram a criação da atividade de Adido Agrícola à Presidência da República, resultando no Decreto Nº 6.464, de 27 de maio de 2008.

A partir de então, os dois órgãos iniciaram as negociações para a elaboração dos critérios para a seleção dos Adidos Agrícolas. A primeira experiência contou com o apoio da Escola Superior de Administração Fazendária - ESAF, do Ministério da Fazenda, para a seleção dos 8 primeiros Adidos Agrícolas, a partir de uma bateria de exames, inclusive o de aptidão pessoal, para selecionar profissionais aptos, no âmbito do MAPA, para exercer o desafio da defesa e da promoção do agronegócio brasileiro no exterior. O processo de seleção citado evidenciou o critério técnico e meritocrático adotado. Foi incluída também na seleção, a elaboração de perfis técnicos necessários para atuação em cada um dos oito países, e, ou, missões (África do Sul, Argentina, China, Estados Unidos, Genebra-OMC, União Europeia, Japão, Rússia), além de capacidade pessoal para integração no novo ambiente de trabalho (MRE) e na cultura de cada país.

VI - Desenvolvimento

- Processo de Seleção e critérios de pontuação

- **A base do primeiro processo seletivo**

A primeira seleção foi baseada em requisitos gerais previamente estabelecidos no Decreto Nº 6.464, de 27 de maio de 2008, e específicos estabelecidos em edital, focados na experiência profissional (experiência em gestão, comando de equipes no MAPA e titulação de doutorado e mestrado ou especialização, por exemplo), a aptidão para a função como: antecedentes, estado físico com boa saúde (exames médicos diversos), equilíbrio emocional, habilidades interpessoais (comprovados com avaliação técnico comportamental) e a proficiência em idiomas estrangeiros como o inglês, incluindo, em alguns casos, idiomas como o mandarim, russo ou japonês, além do espanhol para os países correspondentes. Nessa primeira seleção a experiência e a qualificação dos profissionais foi o fator preponderante.

Importante registrar que, nessa primeira seleção, o perfil de cada posto foi construído a partir de consultas e levantamento das principais demandas de abertura e manutenção de mercados transmitidas ao MAPA pelos diferentes entes envolvidos na cadeia de exportação e no monitoramento de demandas oficiais registradas pelo MRE junto ao MAPA. Em alguns casos, identificou-se concentração das demandas oficiais em temas sanitários e fitossanitários (o chamado tema SPS no jargão internacional, por causa das siglas em inglês do Acordo Sobre Medidas Sanitárias e Fitossanitárias, da Organização Mundial do Comércio - OMC). Segundo levantamento da Secretaria de Comércio e Relações Internacionais (atual SCRI, antiga SRI) os temas SPS representavam grande parte das demandas desses primeiros 8 postos estabelecidos, demonstrando dessa forma a importância da abertura de novos mercados.

- Mudanças nos Decretos e Critérios de pontuação dos Editais

Ao longo dos anos, a seleção desses profissionais foi sendo alterada gradualmente. Por exemplo, o critério técnico preferencial pelo qual os Adidos Agrícolas deveriam ser oriundos de cursos ligados às ciências agrárias foi

excluído. A seleção anterior, quase que exclusivamente técnica, passou a ser posteriormente mais discricionária, com maior liberdade de decisão para o titular da área internacional do MAPA. Esse fato pode ter minimizado a importância de temas SPS na agenda internacional do Adidos Agrícolas e do seu papel como assessoria especializada em temas do agro. Pode-se, então inferir que os Adidos Agrícolas, estariam atualmente sendo selecionados com perfil mais generalista, tornando-se mais semelhantes à atuação do MRE do que do próprio MAPA.

As mudanças do Decreto 6464/2008, passaram também a permitir que servidores de carreira de outros Ministérios, além do MAPA, possam participar da seleção de Adidos Agrícolas.

- Experiência profissional no MAPA, comércio internacional e informações estratégicas:

Os critérios para seleção de Adidos Agrícolas levavam em consideração o tempo de trabalho no Ministério da Agricultura, além de experiência em cargos de chefia ou em comando de equipes, na Pasta. Em 2017, esses critérios incluíram também a experiência anterior, como Adido Agrícola, para a criação de “Quadro de Acesso” com vistas ao treinamento e a capacitação dos futuros adidos para formação de massa crítica, no MAPA, de profissionais especializados em negociação agrícola internacional.

As últimas seleções de Adidos Agrícolas minimizaram a importância da experiência anterior como adido e flexibilizaram o requisito de experiência em gestão ou comando de equipes no MAPA, além de favorecer servidores lotados em determinadas áreas do MAPA.

- Principais alterações nos critérios de seleção dos Adidos Agrícolas

Os editais de seleção para os Adido Agrícolas estão em constante modificação. De 2009 até abril de 2025, houve 9 editais de seleção (2009/2010, 2011, 2014, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023). O mais recente, de 2025, está em curso.

Realização

Todos os diversos editais tiveram os critérios de pontuação alterados no decorrer do tempo, associadas a mudanças no Decreto 6464/2008. Mesmo considerando o objetivo de aperfeiçoar a seleção dos Adidos Agrícolas, talvez interfiram nesse processo objetivos não apenas relacionados a critérios técnicos e de reforço do papel de assessoria especializada dos Adidos Agrícolas.

VII - Conclusão

Considerando a variedade e complexidade de temas e atividades a serem desenvolvidos pelos Adidos Agrícolas, é recomendável que se crie grupo de estudo pela ANFFA Sindical para subsidiar o MAPA quanto aos critérios de seleção correspondente. Dessa forma, será possível contribuir para garantir a qualidade do perfil técnico e profissional dos candidatos a adidos e reforçar o papel institucional do MAPA nas negociações agrícolas internacionais.

Essa iniciativa pode ser iniciada pela coleta de sugestões dos Auditores Federais Agropecuários a serem encaminhadas para o grupo de trabalho criado pela ANFFA Sindical.

VIII - Bibliografia

- ENAGRO. Processo Seletivo para Adidos Agrícolas. Disponível em <https://enagro.agricultura.gov.br/selecao/processo-seletivo-adido-agricola>
- **Decreto Nº 11.332, de 1º de janeiro de 2023.** Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Agricultura e Pecuária e remaneja cargos em comissão e funções de confiança
- **Decreto nº 12.125, de 31 de julho de 2024:** Altera o Decreto nº 6.464, de 27 de maio de 2008, que dispõe sobre a designação e atuação de adidos agrícolas junto a missões diplomáticas brasileiras no exterior.

Realização

- **Decreto nº 6.464, de 27 de maio de 2008:** Dispõe sobre a designação e atuação de adidos agrícolas junto a missões diplomáticas brasileiras no exterior, e dá outras providências.
- **Decreto nº 5.073, de 10 de maio de 2004:** Dispõe sobre a consolidação da rede de Embaixadas cumulativas do Serviço Exterior Brasileiro.
- **Portaria Interministerial MAPA/MRE nº 18, de 2 de setembro de 2024:** Define as representações diplomáticas brasileiras no exterior que contarão com adidos agrícolas e institui a Comissão de Seleção que coordenará o processo de seleção de candidatos a adido agrícola.
- **Portaria MAPA nº 762, de 23 de janeiro de 2025:** Estabelece os procedimentos, as regras, as diretrizes e os requisitos para seleção de adidos agrícolas junto a Representações Diplomáticas Brasileiras no exterior.

Realização

DIRETRIZ 10

I- Título

O Papel do Debate na Escolha dos Líderes Sindicais

II- Autora

Juliana Maria Pereira Felicio Gonfiantini Fernandes – Campo Grande/MS

III - Objetivo

Elaborar uma proposta de alteração ou complementação do estatuto sindical e do regulamento eleitoral, que estabeleça a obrigatoriedade da realização de debate entre os candidatos à Presidente da Diretoria Executiva Nacional do ANFFA SINDICAL nas eleições sindicais.

IV - Introdução

A participação democrática dos membros de um sindicato exige a implementação de mecanismos que garantam a participação ativa e informada na escolha de seus líderes. Nesse contexto, o debate eleitoral emerge como ferramenta crucial, permitindo a comparação direta de propostas e a avaliação da capacidade dos candidatos à Presidência do ANFFA SINDICAL em defender os interesses da categoria.

V - Resumo

O artigo defende a implementação de debates obrigatórios nas eleições do ANFFA SINDICAL para fortalecer a democracia e a transparência no processo de escolha de líderes sindicais. A participação democrática dos membros de um sindicato requer mecanismos que assegurem o engajamento ativo e informado na eleição de seus

Realização

representantes. Debates eleitorais são ferramentas cruciais para comparar propostas e avaliar a capacidade dos candidatos.

Apesar de sua relevância, debates não são comuns em eleições sindicais, diferentemente das eleições políticas tradicionais. A ausência de debates no ANFFA SINDICAL prejudica a decisão de voto dos filiados, limitando a avaliação crítica dos candidatos e suas propostas. Muitos sindicatos de diversas categorias profissionais já adotam debates como forma de promover a democracia e a transparência.

A tecnologia atual permite que os debates sejam realizados em diversos formatos, ampliando o acesso à informação. A implementação de debates obrigatórios, organizados pela comissão eleitoral, é essencial para garantir que os filiados votem de forma consciente e informada.

Palavras Chave: Debate - Eleições sindicais - Democracia - Transparência.

VI - Desenvolvimento:

A realização de debates em eleições sindicais, embora não tão documentada quanto em eleições políticas tradicionais, possui uma trajetória que se entrelaça com a própria história do sindicalismo e da democracia.

No passado, as eleições sindicais, muitas vezes marcadas por disputas acirradas, ocorriam em assembleias e encontros presenciais. A ideia de debates estruturados, como os conhecemos hoje, sofreu influência dos debates políticos televisivos o que pode ter contribuído para a adoção de formatos semelhantes em eleições sindicais.

Nas eleições do ANFFA SINDICAL nunca houve a realização de debate entre candidatos, o que sem dúvida prejudica a decisão de voto do filiado que não tem a oportunidade de comparar os candidatos lado a lado, avaliando suas habilidades de comunicação, seu conhecimento sobre os assuntos de interesse da categoria e sua capacidade de lidar com pressão.

A ausência de debates nas eleições do ANFFA SINDICAL representa uma

lacuna significativa no processo democrático da entidade. A falta dessa plataforma de discussão impede que os filiados exerçam seu direito de voto de maneira plenamente informada, limitando a capacidade de avaliação crítica dos candidatos. Não se trata somente do desempenho de cada candidato, mas sobretudo da avaliação das suas propostas, que fatalmente surgirão durante o debate.

Bastante usual em outras entidades, muitos sindicatos de diversas categorias profissionais adotam a prática de realizar debates entre candidatos, como forma de promover a democracia e a transparência em suas eleições. Exemplos:

Figura 1 - Programação do Ciclo de Debates: Sindicato dos Trabalhadores da UNICAMP.



Eleição Sindical 2022 | Programação do Ciclo de Debates

fevereiro 1, 2022

As três chapas concorrentes confrontarão suas propostas em seis debates coordenados pela Comissão Eleitoral

O objetivo é fomentar o diálogo e ampliar a divulgação das propostas apresentadas por cada uma das chapas que disputam a direção da entidade. Disponível em: <https://stu.org.br/eleicao-sindical-2022-programacao-do-ciclo-de-debates/>



VII CONAFFA

**INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA**

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

Candidatos à Presidência do Sindifisco Nacional

Segunda-Feira(16/9), das 14h30 às 17h

ELEIÇÕES 2024

ACESSO LIVRE AGENDA ELEIÇÕES 2024

Segundo debate com candidatos à Direção Nacional do Sindifisco ocorre nesta segunda-feira (16)

Figura 2 – Debate entre candidatos à Presidência do Sindifisco Nacional.

O segundo debate eleitoral com as três chapas – “Novo Rumo”, “Resgate do Cargo, Mais avanços, Mais conquistas” e “Paridade Efetiva e Valorização” – que concorrem para a Direção Nacional do Sindifisco será nesta segunda-feira (16). O ciclo de perguntas será com os respectivos candidatos à presidência e ocorrerá das 14h30 às 17h00, na sede da Delegacia Sindical de São Paulo. Disponível em: https://www.instagram.com/sindifiscosp/p/C_-22AkPXOF/

Realização





Eleições sindicais 2024: chapas candidatas à DEN participam de debate eleitoral no Rio de Janeiro

3
SET 2024

postado em: Destaque | 0



Representantes das três chapas candidatas à renovação da Diretoria Executiva Nacional (DEN) do Sindifisco Nacional para o período de 02/01/2025 a 1º/01/2028, estiveram reunidos no auditório da sede da DS/Rio de Janeiro, no dia 2 de setembro, para o primeiro debate da campanha do atual processo eleitoral.

Figura 3: DS/Rio convida filiados para o debate entre candidatos à DEN.

Disponível em: <https://sindifisconacional-rj.org.br/eleicoes-sindicais-2024-ds-rio-convida-filiados-para-o-debate-entre-candidatos-a-den-2-9/>

A ausência de debates nas eleições do ANFFA SINDICAL levanta questionamentos sobre a completude do processo democrático interno. Como observado, a prática de debates é comum em diversas entidades sindicais, servindo como um instrumento valioso para a transparência e a participação informada dos filiados.

Realização

A evolução tecnológica revolucionou a forma como os debates são realizados e as informações são disseminadas nas eleições sindicais. Essa transformação digital trouxe consigo uma série de benefícios que democratizaram o acesso à informação e fortaleceram a participação dos membros do sindicato.

Portanto, o debate a ser implementado nas eleições do ANFFA SINDICAL pode assumir diversos formatos, desde encontros presenciais até transmissões online e em redes sociais, não havendo barreiras ou motivos para que não ocorra.

Resta claro que a implementação de debate obrigatório a partir da próxima eleição do ANFFA SINDICAL, organizado pela comissão eleitoral, é fundamental como forma de fortalecer a democracia e a transparência. Caberá à Comissão Eleitoral estabelecer a estrutura na organização do debate, incluindo o formato, regras de participação, moderação e temas a serem abordados.

Essa medida visa garantir que os filiados tenham acesso a informações completas e imparciais sobre os candidatos, suas propostas e seus planos de ação, permitindo que exerçam seu direito de voto de forma consciente e informada.

VII - Conclusão

A implementação imediata de debates obrigatórios nas eleições do ANFFA SINDICAL, organizados pela comissão eleitoral, representa um passo fundamental para fortalecer a democracia e a transparência no processo de escolha dos dirigentes. Essa medida visa garantir que os filiados tenham acesso a informações completas e imparciais sobre os candidatos à Presidência da Diretoria Executiva Nacional, suas propostas e seus planos de ação, permitindo que exerçam seu direito de voto de forma consciente e informada.

VIII - Bibliografia

- DEBATES eleitorais televisionados no Brasil. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. https://pt.wikipedia.org/wiki/Debates_eleitorais_telemisionados_no_Brasil. Acesso em: 24 jun. 2024.
- ANDES-SN. Eleições ANDES-SN: Comissão Eleitoral define regras para debate Entre as chapas 2024. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/eleicoes-aNDES-sN-comissao-eleitoral-define-regras-para-debate-entre-as-chapas1>. Acesso em: 24 jun. 2024.
- FENATRACOP. SINTRAPAV/PR debate Campanha Salarial 2025 e Eleições Sindicais. 2024. Disponível em: <https://www.fenatracop.org/sintrapavpr-debate-campanha-salarial-2025-e-eleicoes-sindicais.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.
- GEMINI. Google. Acesso em: 28 mar. 2025.

Observação: Sobre a análise das referências bibliográficas não possuem relação “estrita” com o tema, esclareço que este texto dissertativo- argumentativo apresenta ideias que emergem de reflexão original e análise crítica independente, não se fundamentando diretamente em fontes específicas. Embora as referências bibliográficas citadas possam não exibir uma correlação direta com o tema central, elas serviram como um paralelo útil para o desenvolvimento das considerações aqui apresentadas. Por fim, foram retiradas para que não prejudique o entendimento.

DIRETRIZ 11

I - Título

Proposição e Consolidação da Frente Parlamentar de Defesa Agropecuária para a Valorização da Carreira do Auditor Fiscal Federal Agropecuário

II – Autor

Manoel Almeida Silva – Barcarena/PA

III – Coautor

Jacaúna de Andrade Lopes – Barcarena/PA

III - Objetivo

Propor e atuar estrategicamente para a consolidação de uma Frente Parlamentar de Defesa Agropecuária no Congresso Nacional, com foco no fortalecimento da carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs), assegurando melhores condições de trabalho, recomposição do quadro funcional, modernização de infraestrutura e aprimoramento da fiscalização agropecuária.

IV - Resumo

A criação de uma Frente Parlamentar de Defesa Agropecuária é uma medida estratégica essencial para garantir a valorização e o fortalecimento da carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs), agentes públicos responsáveis pela fiscalização sanitária, inspeção e segurança de produtos agropecuários.

Atuando como interlocutor político entre o Congresso Nacional e o ANFFA Sindical, a Frente poderá impulsionar medidas legislativas que garantam condições adequadas de trabalho, segurança jurídica, modernização de equipamentos e recursos financeiros compatíveis com a responsabilidade da função.

Essa iniciativa viabiliza o avanço da política sanitária e garante a integridade do agronegócio brasileiro, pilar essencial da economia nacional.

Realização

Palavras-chave: Frente Parlamentar, Defesa Agropecuária, Valorização, AFFA, ANFFA Sindical.

V - Introdução

A defesa agropecuária constitui um dos pilares da soberania nacional e da competitividade do agronegócio brasileiro.

Neste contexto, os Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs) exercem função estratégica na prevenção de pragas e doenças, controle de insumos e fiscalização sanitária de produtos de origem animal e vegetal.

No entanto, a defasagem de pessoal, o sucateamento das estruturas de fiscalização e a carência de políticas públicas que valorizem esses profissionais comprometem a eficiência do sistema e a segurança dos alimentos consumidos no Brasil e exportados ao mundo.

Considerando o tema do VII CONAFFA — "Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira" — propõe-se a criação e consolidação de uma Frente Parlamentar de Defesa Agropecuária.

Essa estrutura será essencial para institucionalizar a interlocução entre o poder legislativo e os interesses da categoria, permitindo a articulação de ações concretas em defesa do serviço público de excelência prestado pelos AFFAs.

VI - Desenvolvimento

1. Valorização da Carreira e Recomposição do Quadro Funcional

Estudos do Tribunal de Contas da União (TCU) e dados do MAPA indicam que há déficit expressivo de servidores nas áreas de defesa sanitária e inspeção, o que compromete a vigilância agropecuária.

A Frente Parlamentar poderá propor e apoiar projetos de lei que prevejam concursos públicos regulares, planos de carreira estruturados e políticas de capacitação permanente para os AFFAs.

2. Aprimoramento da Infraestrutura de Trabalho

A escassez de recursos para renovação de equipamentos, laboratórios e unidades de fiscalização afeta diretamente a eficiência das ações de defesa.

A Frente atuará na fiscalização e incremento das dotações orçamentárias do MAPA para garantir a modernização tecnológica e a atuação integrada com centros de pesquisa e universidades.

3. Modernização da Legislação e Normas Técnicas

A legislação agropecuária carece de atualização frente aos desafios contemporâneos da segurança alimentar global.

A Frente Parlamentar poderá propor a revisão e a atualização de marcos regulatórios, promovendo o uso de tecnologias emergentes como inteligência artificial, sensoriamento remoto e blockchain para rastreabilidade sanitária, conforme propõe a FAO (2020) em suas diretrizes de inovação para sistemas agroalimentares.

4. Segurança Jurídica e Garantia de Prerrogativas

A atuação do AFFA, por vezes, envolve riscos e pressões externas indevidas.

A Frente poderá propor instrumentos legais que assegurem proteção jurídica, assistência institucional e penalizações em casos de assédio ou tentativa de obstrução da função pública.

5. Articulação Institucional e Sindical

A articulação entre o ANFFA Sindical e os membros da Frente Parlamentar permitirá um canal institucionalizado de comunicação, mobilização e defesa das pautas da categoria.

A experiência de outras frentes, como a Frente Parlamentar da Agropecuária (FPA), demonstra a eficácia deste modelo como força de pressão e proposição no Congresso Nacional.

Realização

VII - Conclusão

A criação e consolidação de uma Frente Parlamentar de Defesa Agropecuária configura-se como um instrumento estratégico para fortalecer a carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários, valorizar seu papel no Estado brasileiro e modernizar o sistema de defesa agropecuária.

Esta iniciativa, alinhada aos princípios de inovação e fortalecimento sindical do VII CONAFFA, permitirá ao ANFFA Sindical ampliar sua representatividade, incidir na formulação de políticas públicas e garantir a excelência da fiscalização agropecuária, essencial à segurança alimentar e ao posicionamento do Brasil como potência agroexportadora.

VIII - Bibliografia

- BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). Plano Nacional de Defesa Agropecuária. Brasília: MAPA, 2015. FAO – Food and Agriculture Organization of the United Nations. Digital agriculture report: rural e-commerce development—experience from China. Rome: FAO, 2020.
- TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Auditoria operacional na vigilância agropecuária internacional. Relatório de Auditoria, Brasília, 2022.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Regimento Interno e histórico de atuação das Frentes Parlamentares. Brasília: Câmara, 2023.
- ANFFA SINDICAL. Caderno de Teses e Propostas – VI CONAFFA. Brasília: ANFFA, 2021.

Realização

DIRETRIZ 12

I - Título

Garantir que a Portaria SDA/MAPA nº 307/2021 seja cumprida integralmente, assegurando que as equipes de fiscalização sejam compostas conforme as exigências da portaria, com a alocação de servidores conforme a especialização necessária para cada tipo de estabelecimento e fiscalização.

II - Autora

Liliane de Almeida Cossatis - 8º Sipoa - sede – Curitiba PR

III - Objetivo

Demonstrar, com base na Portaria SDA/MAPA nº 307/2021, que a alocação de servidores atuantes nos Serviços de Inspeção Federal (SIFs) permanentes para fiscalizar outros tipos de estabelecimentos, como os SIFs periódicos e Alimentação Animal, compromete a eficiência e a segurança do serviço de inspeção, além de causar sobrecarga aos servidores e contrariar as diretrizes da Portaria.

IV - Resumo

A Portaria SDA/MAPA nº 307, de 14 de maio de 2021, define a estrutura e a métrica de alocação dos servidores que atuam na inspeção de produtos de origem animal, especialmente nos estabelecimentos registrados no SIF. Esta tese visa comprovar que a retirada de servidores lotados em estabelecimentos permanentes (frigoríficos) para a fiscalização de outros tipos de unidades prejudica a conformidade legal e a eficácia do serviço de inspeção. A Portaria estabelece claramente a necessidade de equipes **distintas** para cada tipo de fiscalização: estabelecimentos permanentes, periódicos, alimentação animal e centrais de certificação. A divisão de responsabilidades excessiva gera uma sobrecarga no trabalho dos servidores e compromete a qualidade da fiscalização.

Realização

V - Introdução

A Portaria SDA/MAPA nº 307/2021 regulamenta a alocação e métricas de desempenho de determinados servidores do MAPA. Um dos principais pilares dessa portaria é a distinção entre as equipes destinadas a diferentes tipos de estabelecimentos.

Os estabelecimentos registrados no DIPOA/SDA podem ser classificados em dois tipos:

1. **Estabelecimentos permanentes:** são os abatedouros frigoríficos, onde é obrigatória a presença de um Médico Veterinário durante as atividades de abate, para realizar as inspeções ante e post mortem dos animais;
2. **Estabelecimentos periódicos:** estes se subdividem em dois tipos:
 - 2.1 Estabelecimentos periódicos de produtos de origem animal (POA) – podem ser estabelecimentos de mel, leite, ovos etc.
 - 2.2 Estabelecimentos periódicos de alimentação animal;

Atualmente, devido à falta de servidores no Ministério da Agricultura e Pecuária, os AFFAs lotados nos estabelecimentos permanentes são incumbidos de realizar fiscalizações em estabelecimentos periódicos, o que gera efeitos negativos na qualidade da fiscalização e no bem-estar dos servidores, que ficam sobrecarregados. Além disso, esse acúmulo de atribuições contraria a Portaria, conforme será demonstrado nessa tese.

Realização

VI - Desenvolvimento

O Artigo 1º da Portaria SDA/MAPA nº 307/2021 estabelece:

Art. 1º Estabelecer as métricas de quadro de pessoal aplicáveis às equipes do serviço de inspeção federal (SIF) atuante nos estabelecimentos de produtos de origem animal (POA) e às equipes atuantes na fiscalização dos estabelecimentos de produtos destinados à alimentação animal (AA), registrados junto ao DIPOA/SDA, e ao Serviço de Inspeção de Produtos de Origem Animal – SIPOA/DIPOA, ao DIPOA/SDA e à Central de Certificação (CC), na forma do Anexo I desta Portaria, e as relações técnico-administrativas das atividades desempenhadas pelas equipes do SIF, na forma do Anexo II desta Portaria.

O artigo 1º da Portaria trata da distribuição do quadro de pessoal em equipes de atuação para o SIF, AA, SIPOA, DIPOA e CC. Em resumo:

1. Equipes do serviço de inspeção federal (SIF) atuantes nos estabelecimentos de produtos de origem animal (POA) registrados junto ao DIPOA/SDA;
2. Equipes atuantes na fiscalização dos estabelecimentos de produtos destinados à alimentação animal (AA), registrados junto ao DIPOA/SDA;
3. Equipes do Serviço de Inspeção de Produtos de Origem Animal – SIPOA;
4. Equipe do DIPOA/SDA;
5. Equipes das Centrais de Certificação (CC)

Esse artigo informa que a métrica das equipes dos SIFs, da Alimentação Animal e das Centrais de Certificação (CC) se dará de acordo com o Anexo II da Portaria, o qual também define as atividades desempenhadas por cada equipe.

Realização



VII CONAFFA

**INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA**

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

A - Métrica aplicável ao SIF atuante nos estabelecimentos de POA que realizam atividades de abate, registrados junto ao DIPOA/SDA

Número de turnos do estabelecimento de abate*	1. AFFA-MV Encarregado	2. AFFA-MV ou MV	3. AISIPOA ou TFFA	4. SC ou AI***
Até 1 turno** de abate por dia e até 5 dias de abates semanais.	1	0	1	Conforme a necessidade das linhas de inspeção <i>post mortem</i>
Até 1 turno de abate por dia e mais que 5 dias de abates semanais.	1	1	2	Conforme a necessidade das linhas de inspeção <i>post mortem</i>
2 turnos de abate por dia e até 5 dias de abates semanais.	1	1	2	Conforme a necessidade das linhas de inspeção <i>post mortem</i>
2 turnos de abate por dia e mais que 5 dias de abates semanais.	1	3	4	Conforme a necessidade das linhas de inspeção <i>post mortem</i>
3 turnos de abate por dia e até 5 dias de abates semanais.	1	2	3	Conforme a necessidade das linhas de inspeção <i>post mortem</i>
3 turnos de abate por dia e mais que 5 dias de abates semanais.	1	5	6	Conforme a necessidade das linhas de inspeção <i>post mortem</i>

B - Métrica aplicável ao SIF atuante nos demais estabelecimentos de POA e para as equipes atuantes nos estabelecimentos de AA, registrados junto ao DIPOA/SDA

Número de fiscalizações	AFFA-MV	AISIPOA ou TFFA	Observação
A cada 44 (quarenta e quatro) fiscalizações anuais	1	1 para POA	*Fiscalização geradora de RD

Número de fiscalizações	AFFA	AISIPOA ou TFFA	Observação
A cada 44 (quarenta e quatro) fiscalizações anuais	1	0,25 para AA	*Fiscalização geradora de RR

* RD: Risco de Desempenho/ RR: Risco Regulatório.

Realização



VII CONAFFA

INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

E - Métrica aplicável à CC

CC	Condição	Funcionamento	AFFA	AISIPOA ou TFFA
CC1	Emissão de até 30 pareceres de certificados por dia e menos que 5 dias da semana.	Escala	1	0
CC2	Emissão de mais que 30 pareceres de certificados por dia e em todos os dias da semana.	Permanente	1 para cada 30 pareceres por dia	1 para cada 30 pareceres por dia

Figura 1: Tabelas retiradas da Portaria SDA/MAPA nº 307/2021

A Portaria descreve claramente que a equipe de fiscalização de cada tipo de estabelecimento deve ser distinta, o que reflete a especialização necessária para cada tipo de inspeção. Assim, uma vez que cada integrante de uma equipe é designado para desempenhar uma função específica, espera-se que ele se atenha a essa função e não seja desviado para outras atividades. Portanto, a atribuição de servidores de um tipo de estabelecimento para atuar em outro pode comprometer a qualidade da fiscalização, já que os servidores devem ser especializados para cada tipo de atuação.

Resta claro que o AFFA descrito no quadro A do Anexo II da Portaria não pode ser o mesmo do quadro B, o qual informa que deve ser 1 (um) AFFA a cada 44 (quarenta e quatro) fiscalizações anuais. Ainda, o quadro A demonstra que é necessário pelo menos 1 AFFA por turno. Considerando que, atualmente, o quadro de AFFAs lotados nos abates já está abaixo da métrica prevista no quadro A, conclui-se que esses servidores não têm condições de realizar fiscalizações externas.

Definição de equipe de acordo com os dicionários de língua portuguesa:

1. Dicionário Online de Português (Dicio):

Equipe: Reunião de indivíduos que realizam (em conjunto) uma mesma tarefa ou trabalho

Realização



2. Dicionário Online de Português (Michaelis):

Equipe: Grupo de pessoas organizado para um serviço determinado.

Com base nos dicionários, a palavra "equipe" refere-se a um conjunto de pessoas que atuam de forma colaborativa para realizar um trabalho ou atingir um objetivo comum.

1. Artigo 2º da Portaria SDA/MAPA nº 307/2021:

Art. 2º As equipes do SIF que atuam nos estabelecimentos de POA que realizam atividades de abate, de que trata o Art. 1º, devem ser constituídas por Auditor Fiscal Federal Agropecuário com formação em Medicina Veterinária (AFFA-MV), que a coordenará e supervisionará, podendo ser integradas ainda por:

I – Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal (AISIPOA) ou demais cargos efetivos de atividades técnicas de fiscalização federal agropecuária (TFFA), respeitadas as devidas competências estabelecidas no Decreto nº 8.205 de 12 de março de 2014;

II – Médico Veterinário (MV), conforme estabelecido no art. 3º do Decreto nº 10.419, de 07 de julho de 2020;

III – servidor ou empregado público (SC) de outros entes federativos, não ocupante do cargo de médico veterinário, cedido ao MAPA por meio de acordo de cooperação técnica, no âmbito do Decreto nº 5.741, de 20 de março de 2006;

IV – auxiliar de inspeção (AI), conforme estabelecido no Art. 73 do Decreto nº 9.013, de 2017.

Parágrafo único. As equipes do SIF que atuam nos demais estabelecimentos de POA e as equipes que atuam nos estabelecimentos de AA devem ser constituídas por AFFA, podendo ser integradas ainda por AISIPOA ou TFFA.

O artigo 2º, em seu parágrafo único, reforça que as equipes são distintas,

uma vez que diferencia entre equipes que atuam nos estabelecimentos permanentes, nos demais estabelecimentos de POA (fiscalização periódica) e nos estabelecimentos de Alimentação Animal.

3. Artigo 3º da Portaria SDA/MAPA nº 307/2021:

Art. 3º Os procedimentos já aplicados, distintos do estabelecido nesta Portaria, em razão do disposto nos parágrafos do Art. 25 do Decreto nº 9.013, de 2017, permanecem em vigor até posterior deliberação do DIPOA/SDA.

Art. 25. Todo estabelecimento que realize o comércio interestadual ou internacional de produtos de origem animal deve estar registrado no Departamento de Inspeção de Produtos de Origem Animal ou relacionado junto ao serviço de inspeção de produtos de origem animal na unidade da federação, conforme disposto na Lei nº 1.283, de 1950, e utilizar a classificação de que trata este Decreto.

§ 1º Para a realização do comércio internacional de produtos de origem animal, além do registro, o estabelecimento deve atender aos requisitos sanitários específicos dos países ou dos blocos de países importadores.

§ 2º O Departamento de Inspeção de Produtos de Origem Animal pode ajustar os procedimentos de execução das atividades de inspeção e de fiscalização de forma a proporcionar a verificação dos controles e das garantias para a certificação sanitária, de acordo com os requisitos firmados em acordos sanitários internacionais.

A portaria afirma que os procedimentos distintos anteriores a ela permanecem em vigor até deliberação do DIPOA/SDA. A Portaria cita como justificativa, o artigo 25 do Decreto 9.013/17 (RIISPOA), que determina que o DIPOA pode ajustar os procedimentos de execução das atividades de inspeção de forma a proporcionar a verificação dos controles (as chamadas VOECs) e das garantias para a certificação sanitária. Contudo, essa adaptação dos procedimentos não pode se sobrepor à necessidade de cumprimento das métricas de pessoal estabelecidas. Esses ajustes do DIPOA não podem contrariar os parâmetros estabelecidos na Portaria, pois a Portaria define as condições de funcionamento das equipes de fiscalização, visando otimizar a eficiência e a

Realização

segurança do serviço de inspeção.

Além disso, o RIISPOA, em seu art. 11, determina que nos estabelecimentos com inspeção em caráter permanente, deverá haver a presença do serviço oficial durante as operações de abate. Por isso, considerando que grande parte dos estabelecimentos com inspeção permanente (frigoríficos) conta com apenas um AFFA para cobrir cada turno de abate, é inviável que servidores lotados em estabelecimentos permanentes sejam alocados para realizar fiscalizações em outros estabelecimentos, como os de inspeção periódica, alimentação animal e até mesmo em outros estabelecimentos permanentes (outros frigoríficos).

Art. 11. A inspeção federal será realizada em caráter permanente ou periódico.

§ 1º A inspeção federal em caráter permanente consiste na presença do serviço oficial de inspeção para a realização dos procedimentos de inspeção e fiscalização ante mortem e post mortem, durante as operações de abate das diferentes espécies de açougue, de caça, de anfíbios e répteis nos estabelecimentos, nos termos do disposto no art. 14.

§ 2º A inspeção federal em caráter periódico consiste na presença do serviço oficial de inspeção para a realização dos procedimentos de inspeção e fiscalização nos demais estabelecimentos registrados ou relacionados e nas outras instalações industriais dos estabelecimentos de que trata o § 1º, excetuado o abate.

4. Artigo 4º da Portaria SDA/MAPA nº 307/2021:

O Art. 4º O SIPOA/DIPOA deverá adotar medidas administrativas para adequação do quadro de pessoal às métricas de forma subsidiária à recomposição da força de trabalho.

Segundo o art. 4º, a responsabilidade pela adequação do quadro de

peçoal e pelo ajuste de procedimentos está nas mãos do SIPOA/DIPOA. Podemos observar que as medidas administrativas devem ser subsidiárias à recomposição da força de trabalho, ou seja, a prioridade absoluta deve ser a recomposição do quadro de pessoal, que deve ocorrer antes de qualquer ajuste nos procedimentos administrativos.

Esse entendimento implica que, diante de situações que exijam ajustes ou reestruturações, o primeiro passo a ser tomado é garantir que o número de servidores esteja adequado para o desempenho das funções essenciais, como a fiscalização e outras atividades correlatas. Somente após essa recomposição é que se deve pensar em implementar mudanças administrativas, que devem ser vistas como complementares, e não prioritárias, em relação à adequação da força de trabalho.

Portanto, o artigo reforça que a adequação dos recursos humanos deve ser o ponto de partida para garantir o bom funcionamento das atividades, com as medidas administrativas sendo tomadas em segundo plano, uma vez que a capacidade de operação da equipe esteja devidamente restabelecida.

Outro ponto a se considerar é que o ajuste de quadro de pessoal deve ocorrer de acordo com as exigências de cada tipo de fiscalização, e a mudança entre as atribuições de fiscalização e a alteração de servidores de setores específicos comprometeria a qualidade da fiscalização, além de ser inaplicável sem a devida deliberação oficial. A Portaria exige que o SIPOA/DIPOA faça o planejamento adequado para garantir que a força de trabalho esteja em conformidade com as exigências legais e operacionais.

5. Impacto do acúmulo de atribuições para os AFFAs:

As funções desempenhadas em um estabelecimento de caráter permanente, como o abatedouro, são diversas e exigem atenção constante. Entre elas, destacam-se a realização dos exames de ante e post mortem, a coordenação e o treinamento da equipe de auxiliares durante as atividades de abate, as

verificações oficiais quinzenais, as coletas de produtos para análise, as certificações sanitárias, o andamento de processos administrativos e o acompanhamento contínuo do abate, que, por sua natureza, envolve situações imprevisíveis. Assim, adicionar a essas funções a responsabilidade de fiscalizar outros estabelecimentos gera uma sobrecarga no servidor.

É fundamental notar que a fiscalização de estabelecimentos periódicos não se resume à inspeção in loco. Ela envolve também uma série de tarefas documentais, como a análise de planos de ação, elaboração de autos de infração, atualização de planos de inspeção, entre outras, que demandam tempo significativo do AFFA. Esses encargos são adicionais às suas atividades diárias no SIF permanente, onde está lotado. Como resultado, o AFFA se vê obrigado a utilizar o horário destinado ao abate para realizar as funções relacionadas à fiscalização periódica, o que compromete não apenas sua produtividade, mas também a qualidade do serviço que deveria ser prestado no abatedouro.

Essa sobrecarga, somada a outros fatores, tem levado a inúmeros casos de licenças por motivo de saúde dos servidores. Segundo o site do próprio Governo Federal, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

Dessa forma, havendo o cumprimento da Portaria, os casos relacionados ao esgotamento profissional reduziriam, trazendo bem-estar físico e emocional aos servidores e a melhoria da qualidade serviço.

Realização



VII CONAFFA

INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

6. Dados do estado do Paraná relacionados à métrica atual:

Atualmente, o estado Paraná possui a seguinte quantidade de estabelecimentos registrados no DIPOA/SDA:

TIPO DE ESTABELECIMENTO	QUANTIDADE
PERMANENTE - ABATEDOUROS	56
PERIÓDICOS - PRODUTOS DE ORIGEM ANIMAL	209
PERIÓDICOS - ALIMENTAÇÃO ANIMAL	439
TOTAL DE PERIÓDICOS	648
TOTAL DE ESTABELECIMENTOS	704

Figura 2: Quantidade de estabelecimentos registrados no DIPOA no estado do Paraná POA divididos por áreas.

Ainda, apresentamos os dados referentes aos AFFAs:

AFFA/ATRIBUIÇÃO	QUANTIDADE
AFFAs LOTADOS EM ABATEDOUROS (INSPEÇÃO PERMANENTE)	73
AFFAs EXCLUSIVOS DA ALIMENTAÇÃO ANIMAL	6
AFFAs EXCLUSIVOS DE FISCALIZAÇÃO PERIÓDICA	1
AFFAs DE CENTRAIS DE CERTIFICAÇÃO	10
TOTAL	90

Figura 3: Quantidade de AFFAs lotados no DIPOA no estado no Paraná divididos por áreas de atuação.

Considerando que diversos abatedouros operam com dois turnos, e alguns até com três, concluímos que o número de AFFAs disponíveis é insuficiente para atender tanto às exigências dos abatedouros quanto às fiscalizações periódicas, comprometendo, assim, a eficiência e a cobertura necessária para ambas as funções.

Realização



VII - Conclusão

A Portaria SDA/MAPA nº 307/2021 é clara ao estabelecer que diferentes tipos de estabelecimentos devem ser atendidos por equipes específicas, com composição bem definida. A atribuição de servidores de estabelecimentos permanentes (frigoríficos) para outras atividades de fiscalização compromete tanto a eficiência dos serviços prestados quanto a legalidade da aplicação da Portaria. A sobrecarga de trabalho impacta a eficácia da fiscalização e deve ser evitada para manter a qualidade do serviço. Portanto, a correta aplicação da Portaria é essencial para garantir a segurança alimentar, o bem-estar dos servidores e a conformidade com as normas vigentes.

VIII - Bibliografia

- Portaria SDA/MAPA nº 307/2021.
https://wikisda.agricultura.gov.br/dipoa_baselegal/port_307-2021_m%C3%A9trica_de_pessoal_dipoa.pdf
- Decreto 9.013/2017 (RIISPOA).
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Decreto/D9013.htm
- Síndrome de Burnout. https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de_burnout
- Equipe. <https://www.dicio.com.br/equipe/>
- Equipe. <https://michaelis.uol.com.br/palavra/q4YV/equipe/>

DIRETRIZ 13

I – TÍTULO

Implantação de seguro para toda a frota de veículos oficiais utilizados pelos AFFAs

II – Autora

Lívia Lage Garcia - SIF 1850 Tapejara - Rio Grande do Sul

III – OBJETIVO

Garantir a segurança dos servidores e a proteção do patrimônio público por meio da contratação de apólice de seguro para todos os veículos oficiais utilizados em atividades laborais pelos Auditores Fiscais Federais Agropecuários.

IV – RESUMO

A ausência de seguro nos veículos oficiais utilizados por servidores do MAPA, expõe os trabalhadores a riscos patrimoniais. A presente proposta visa institucionalizar a obrigatoriedade da contratação de seguros automotivos para toda a frota oficial utilizada pelos AFFAs, como já é prática em diversos órgãos da administração pública federal. Além disso, reforça-se que a condução de veículos oficiais não é atribuição geral dos servidores, devendo ser exceção fundamentada e formalmente autorizada. Palavras-chave: seguro veicular, frota oficial, responsabilidade administrativa, AFFA, patrimônio público.

V – INTRODUÇÃO

O servidor que dirige um carro oficial pode ser responsabilizado por danos materiais causados em casos de sinistro, arcando com os custos devido à inexistência de seguro. Essa situação é reflexo de uma fragilidade institucional que desampara servidores e compromete a segurança das atividades oficiais. Diante da demanda crescente por deslocamentos para fiscalização e inspeção em zonas rurais e urbanas, muitas vezes com veículos desgastados e sem manutenção adequada,

faz-se urgente e necessária a implantação de seguro veicular para mitigar riscos pessoais e administrativos.

VI – DESENVOLVIMENTO

Órgãos como o TCU, TST, CNJ e o próprio INMET já contratam seguros para suas frotas, estabelecendo boas práticas administrativas. O CNJ, inclusive, instituiu normativo interno (IN nº 29/2014) obrigando a contratação.

Parecer da AGU (nº 06/2015) reforça que o seguro é instrumento eficaz para proteção do patrimônio público, mitigação de responsabilidades civis e promoção da boa gestão. Ressalta que a função essencial do seguro é prover segurança contra os efeitos negativos de sinistros, sem interferir na ocorrência dos mesmos, mas reduzindo as perdas financeiras.

A condução de veículos oficiais é, por definição legal, atribuição do cargo de motorista, previsto em concurso público. A exceção é prevista na Lei nº 9.327/1996: o servidor público pode ser autorizado a conduzir veículos oficiais apenas em casos excepcionais, quando essencial ao cumprimento de suas atribuições e ausente o motorista.

Essa responsabilidade deve ser regulada de modo claro, evitando interpretações equivocadas que gerem riscos administrativos e prejuízos pessoais.

VII – CONCLUSÃO

A obrigatoriedade de seguro para veículos oficiais utilizados por AFFAs é medida urgente e necessária para proteger os servidores e o patrimônio público. Tal diretriz deve ser incorporada na pauta de reivindicações do ANFFA Sindical, visando pressionar a administração para adequação normativa, contratual e orçamentária. Simultaneamente, deve-se reforçar que a condução de veículos por servidores não motoristas deve ser exceção regulada e segura.

VIII - BIBLIOGRAFIA

- Ofício nº 77/2023/INSP-DF/3SIPOA/DIPOA/SDA/MAPA – SEI nº 21000.047793/2023-03
- Parecer AGU nº 06/2015/CPLC/DEPCONS/PFG/AGU
- Lei nº 9.327, de 09 de dezembro de 1996
- Resolução VII CONAFFA 001/2025
- Instrução Normativa CNJ nº 29/2014



Realização

DIRETRIZ 14

I - TÍTULO

Instituir o Programa de Assistência à Mãe Nutriz para Auditoras Fiscais Federais Agropecuárias (AFFA), garantindo direitos trabalhistas e apoio à amamentação.

II - Autora

Lívia Lage Garcia, Tapejara/RS

III - OBJETIVO

Implementar políticas de apoio às mães AFFA durante o período de amamentação, assegurando redução de jornada e integração entre vida profissional e materna, alinhando-se aos princípios de equidade, dignidade funcional e valorização da carreira.

IV - RESUMO

A proposta visa adaptar ao contexto dos AFFA o Programa de Assistência à Mãe Nutriz já existente em outros órgãos públicos, como Câmara e Senado Federal, TCU, TST, TSE e MPU, garantindo às Auditoras Fiscais Federais Agropecuárias **redução de jornada para 6 horas diárias** até o último dia do mês em que a criança completar **dois anos de idade**. A medida busca promover **isonomia** entre as servidoras, **reduzir o abandono precoce do aleitamento materno** ou a desistência da carreira e fortalecer a imagem do ANFFA Sindical como entidade comprometida com a evolução dos direitos sociais. A diretriz está alinhada ao tema do VII CONAFFA "Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira" ao inovar nas políticas de recursos humanos e consolidar a defesa da categoria.

Palavras-chave: Amamentação, Saúde, Isonomia, Redução de Jornada, Direitos Trabalhistas, ANFFA Sindical.

Realização

V - INTRODUÇÃO

A carreira de Auditor Fiscal Federal Agropecuário (AFFA) demanda dedicação integral, abrangendo jornadas em horários não convencionais (como madrugadas e finais de semana) e deslocamentos frequentes entre municípios. Para as mães, conciliar amamentação e trabalho é um desafio que muitas vezes leva ao abandono precoce do aleitamento materno.

A amamentação até os dois anos oferece benefícios abrangentes para o bebê, garante nutrição adequada, proteção imunológica contra infecções, desenvolvimento cognitivo e emocional e fortalece o vínculo afetivo com a mãe. Alinhada às recomendações da OMS, que orientam a continuidade do aleitamento (com alimentação complementar) até os 2 anos ou mais, o Programa de Assistência à Mãe Nutriz, já adotado no Senado Federal, é um investimento em saúde, e bem-estar coletivo, com efeitos positivos para as mães e os bebês.

Esta proposta adapta esse modelo à realidade dos AFFA, reforçando o compromisso do sindicato com a valorização profissional.

VI - Desenvolvimento

A proposta adapta ao contexto dos AFFA o modelo de apoio à maternidade já adotado em outras esferas públicas, garantindo às servidoras:

Redução de Jornada:

- Concessão de jornada de 6 horas diárias (sem redução salarial) até o último dia do mês em que a criança completar 24 meses, mediante requerimento formal.
- Flexibilização de horários e possibilidade de home office para atividades compatíveis.

Campanhas de Conscientização:

- Palestras e materiais educativos sobre os benefícios do aleitamento materno e direitos trabalhistas, em parceria com órgãos de saúde.

Justificativa Sindical:

Ao adotar essa diretriz, o sindicato consolida seu papel na luta por condições dignas de trabalho, atraindo novas filiações e ampliando sua representatividade.

VII - CONCLUSÃO

A execução do programa promoverá maior satisfação das mães sindicalizadas ao ANFFA Sindical, além de alinhar-se às políticas públicas de saúde vigentes. O ANFFA Sindical, por sua vez, reforçará sua posição como sindicato inovador e dedicado ao bem-estar das mães e dos bebês, ao proteger, incentivar e apoiar a prática da amamentação. Essa iniciativa não apenas consolida a credibilidade da entidade, como também amplia sua base sindical e fortalece a luta pela valorização profissional, reforçando seu papel estratégico na defesa dos direitos e na promoção de condições dignas para a categoria.

VIII - BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. Ato da Comissão Diretora n. 3/2016 do Senado Federal. *Diário do Senado Federal*, 28 abr. 2016.
- Organização Mundial da Saúde (OMS). *Estratégia Global para a Alimentação de Lactentes e Crianças de Primeira Infância*. Genebra, 2003.

Realização

DIRETRIZ 15

I - Título

Instituir ações que visem a inclusão e avaliação dos riscos psicossociais para proteção da saúde mental dos filiados ao ANFFA Sindical, tomando por base a NR 01 do Ministério do trabalho.

II - Autor

Daniel Santos Paim – Delegacia Sindical do Rio Grande do Sul/10ºSIPOA/SIF 4017

III - Coautor

Caroline Posser Simeoni – Delegacia Sindical do Rio Grande do Sul/10ºSIPOA

IV - Objetivo

Cobrar da administração pública que sejam determinados os fatores de risco psicossociais associados ao ambiente de trabalho que podem impactar na saúde mental dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários - AFFAs e a adoção de ações efetivas para eliminar ou minimizar ocorrências que afetem a saúde mental dos servidores, tendo como base a NR 01 do Ministério do trabalho.

V - Resumo

Atualmente vivenciamos um aumento na ocorrência e no diagnóstico de doenças mentais na população. O ambiente de trabalho quando não é determinante na ocorrência destes transtornos, pode ocasionar seu agravamento. Além de afetar a saúde do trabalhador, essas condições impactam na execução das suas atribuições o que afeta negativamente a eficiência e o resultado do trabalho desenvolvido.

Diversas são as condições que os trabalhadores podem enfrentar e que atualmente vem se intensificando, como por exemplo: depressão, ansiedade, burnout, estresse e a fadiga crônica. E essas condições podem ser desencadeadas por situações ou

Realização

rotinas vinculadas diretamente à atividade laboral. Os fatores mais mencionados por trabalhadores, como causadores de desordens mentais, são: condições físicas de trabalho inadequadas, sobrecarga, estipulação de metas inalcançáveis, relacionamento difícil com a chefia ou com subordinados, intimidação, assédio, falta de reconhecimento, desmotivação, excesso de responsabilidades sem o devido reconhecimento e remuneração e orientações contraditórias para execução da tarefa entre outros.

Visando proporcionar um ambiente de trabalho saudável, é fundamental determinar quais os fatores de risco psicossocial que podem impactar a saúde mental dos AFFAs e adotar ações que busquem eliminá-los ou minimizá-los.

Palavras-chave: risco psicossocial, saúde mental, NR 01, saúde do servidor.

VI - Introdução

Atualmente, a sociedade vivencia um aumento de ocorrência de transtornos mentais. Muitas vezes esses transtornos estão ligados a fatores do ambiente de trabalho ou são agravados por ele. No ano de 2024 o Brasil registrou quase meio milhão de afastamentos do trabalho, segundo dados do Ministério da previdência social.

Alguns fatores externos ao ambiente de trabalho podem explicar esse aumento, como por exemplo a pandemia de Covid 19, que afetou o mundo inteiro, e fatores locais, como as tragédias climáticas que atingiram o Rio Grande do Sul em 2024. Porém, esses fatores podem ser agravados no ambiente de trabalho.

Entre os principais transtornos psicológicos que acarretam afastamentos estão a depressão, ansiedade, burnout, estresse e a fadiga crônica.

Considerando o ambiente de trabalho como causador de aumento de transtornos mentais ou como agravador, alguns fatores de risco podem ser citados, como por exemplo: Metas excessivas, jornadas extensas, ausência de suporte,

Realização

assédio moral, conflitos interpessoais, falta de autonomia no trabalho e condições precárias de trabalho.

O Ministério do trabalho recentemente atualizou a NR01, que é a norma com as diretrizes sobre saúde no ambiente de trabalho. Com isso, o tema passa a ser fiscalizado nas empresas que operam sob regime CLT.

Contudo, para os servidores públicos, em regime estatutário, tal atualização não foi incorporada e os riscos psicossociais não são considerados no escopo dos riscos associados ao ambiente de trabalho. Considerando o tipo de atividade realizado pelos AFFAs e suas peculiaridades, aliado às condições de trabalho às quais os servidores estão submetidos atualmente, é necessário e fundamental a cobrança da administração pública no sentido de monitorar de forma efetiva e com urgência a ocorrência desses riscos e a adoção de medidas que busquem minimizar a exposição dos servidores a estes fatores.

VII - Desenvolvimento

No ano de 2024 o Brasil atingiu a marca de 472.328 licenças médicas, representando o maior número nos últimos 10 anos. Quando comparado ao ano de 2023, representa um aumento de 68%.

Em 2024, foram 3,5 milhões de pedidos de licença no INSS motivados por várias doenças. Desse total, 472 mil solicitações foram atendidas por questões de saúde mental. No ano anterior, foram 283 mil benefícios concedidos por esse motivo, ou seja, um aumento de 68%.

O transtorno mais comum registrado foi o de ansiedade e a idade média dos trabalhadores afastados é de 41 anos, sendo as mulheres as mais afetadas.

Essa realidade pode ser explicada por fatores sociais. As mulheres sofrem mais sobrecarga de trabalho, menor remuneração média, a responsabilidade no cuidado familiar e até mesmo a violência e assédio. Associado a isso, as mulheres

são mais abertas a procurar ajuda e soluções nos consultórios médicos, facilitando o registro do diagnóstico e fazendo com que os dados demonstrem essa realidade.

Quando se observa a evolução do quadro clínico, os transtornos mentais muitas vezes são precedidos por sintomatologia que pode passar despercebida na rotina do trabalhador. Entre os sinais subjetivos que podem indicar o início de uma condição de saúde mental enfraquecida estão: quadros de insônia, ansiedade crônica, fadiga, estresse, depressão, sensação de estar esgotado, dores de cabeça, esgotamento físico e mental, isolamento, automutilação etc. Esses sintomas se traduzem em quadros de angústia, medo, desmotivação e insatisfação, afetando diretamente o desempenho laboral do trabalhador.

Observando o ambiente de trabalho especificamente como um fator que pode desencadear, influenciar ou piorar uma doença mental ou psicossomática, os fatores mais citados pelos trabalhadores são: condições físicas de trabalho inadequadas, relacionamento difícil com a chefia ou com subordinados, insatisfação com o trabalho, falta de reconhecimento, pressão no trabalho, excesso de responsabilidades e orientações contraditórias para execução da tarefa.

Considerando o cenário atual e a tendência de aumento do diagnóstico de doenças mentais, o ministério do trabalho e emprego publicou em 2024 a Portaria nº 1.419, que altera o anexo I da Norma regulamentadora nº 1, que trata do gerenciamento de riscos ocupacionais no ambiente do trabalho.

Entre as atualizações, passam a ser considerados no gerenciamento de riscos ocupacionais, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Com isso, as organizações devem considerar esses fatores dentro da rotina laboral e prever ações para minimizar os efeitos na saúde do trabalhador, incluindo medidas preventivas em planos de ação, por exemplo. Além disso, o ministério do trabalho e emprego passa a fiscalizar esse fator nas empresas e ao identificar riscos não minimizados ou a não determinação de fatores de risco, pode adotar ações fiscais.

Realização

Trazendo essa temática para o serviço público e mais especificamente para a rotina de trabalho dos AFFAs, podemos observar inicialmente um cenário diverso, considerando as diferentes formações que compõe nossa carreira. Em um segundo momento temos diferentes realidades em relação às funções que realizamos e aos locais de trabalho.

É importante determinar quais fatores podem afetar a saúde mental dos AFFAs em relação à rotina de trabalho que cada grupo de servidor enfrenta no seu local de trabalho. Esse mapeamento deve levar em consideração diferentes variáveis, como por exemplo: local de trabalho e sua condição, horário de trabalho, tipo de escala de trabalho, conflito de interesses, se há atendimento ao público externo, composição da equipe de trabalho, relação com chefia imediata, gerenciamento de equipe, rotina de viagens, demanda de atividades, tempo médio de convívio com o agente fiscalizado e qual o perfil dos agentes fiscalizados, as metas planejadas e se são exequíveis.

VIII - Conclusão

Considerando a relevância do tema, que indubitavelmente traz impactos para a saúde do trabalhador, refletindo-se negativamente na qualidade do serviço prestado, é necessário que sejam avaliados e determinados os fatores de risco psicossociais associados ao ambiente de trabalho que podem impactar na saúde mental dos AFFAs.

Essa análise deve levar em consideração as diferentes profissões que compõe nossa carreira, os diferentes serviços que executamos e as diferentes rotinas de trabalho a que somos submetidos.

Em um segundo momento devem ser estabelecidas ações para eliminar ou reduzir os riscos identificados como causadores de agravo à saúde mental dos AFFAs no exercício da sua profissão.

IX - Bibliografia

- DE VASCONCELOS, Amanda; DE FARIA, José Henrique. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. Curitiba: Psicol. Soc. 20(3), 2008.
- <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho>.
- https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade.



Realização

DIRETRIZ 16

I - Título

Mudança de foco nas campanhas publicitárias e institucionais da ANFFA.

II - Autor

João Cesar Zanella – SISV/SFA-GO

III - Coautor

Aderivaldo Alves Vilela – Aposentado/SFA-GO

IV - Objetivo

Demonstrar à sociedade, por meio de campanhas publicitárias direcionadas a cada público-alvo, a relação da fiscalização nas diferentes áreas do Ministério da Agricultura e Pecuária com a saúde pública e impactos na produção agropecuária.

V - Resumo

A mudança de foco nas campanhas publicitárias e institucionais promovendo relação entre as atividades de fiscalização e impactos na saúde pública e produção agropecuária, pode contribuir para demonstrar a importância da carreira chamando atenção para sanidade animal e vegetal e obtenção de alimentos e produtos agropecuários seguros.

Palavras chaves: Anffa comunicação, campanhas publicitárias, campanhas institucionais

Realização

VI – Introdução

A Mudança de foco das notícias, publicidade, participação em eventos externos e campanhas institucionais da ANFFA Sindical da importância de nossa carreira no Produto Interno Bruto - PIB do país para o impacto de nossa carreira na saúde pública de nossa sociedade, na qualidade dos alimentos, na qualidade dos insumos agropecuários, na defesa agropecuária nacional.

VII - Desenvolvimento

A contribuição direta da ação dos AFFA para o aumento dos indicadores quantitativos do agronegócio não exerce exercem a influência desejada perante a sociedade, além de baixíssima ressonância no âmbito das autoridades públicas e das lideranças do setor agropecuário.

É inegável a importância do agronegócio para a economia brasileira; assim como a defesa, a inspeção e o desenvolvimento agropecuário são fundamentais para a segurança alimentar das pessoas e animais e concorrem efetivamente para o aumento da produção de alimentos em abundância e qualidade para a população brasileira e mundial.

Causa maior impacto e resultados positivos em prol de nossa carreira se focarmos na necessidade de a sociedade brasileira contar com as ações rotineiras dos ANFFA durante a divulgação das notícias, publicidade e campanhas institucionais da ANFFA Sindical, por exemplo:

- 1- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA nos estabelecimentos produtores de ovos, mel, leite e carnes;
- 2- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de sêmen, embriões, vacinas e medicamento para animais;
- 3- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de sal mineral e rações;

Realização

- 4- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização para evitar a disseminação de doenças transmitidas por animais – zoonoses (defesa animal);
- 5- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de bebidas;
- 6- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de produtos de origem vegetal;
- 7- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de sementes e mudas;
- 8- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização para evitar a disseminação de pragas e doenças vegetais (defesa vegetal);
- 9- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de produtos orgânicos;
- 10- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização de agrotóxicos;
- 11- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização da aviação e drones agrícolas;
- 12- O impacto negativo se não haver a ação do AFFA na fiscalização da importação e exportação nos portos, aeroportos e fronteiras;

As ações necessárias para sua implementação é uma nova orientação a assessoria de imprensa, diretoria da ANFFA Sindical, Delegados sindicais nas UF e aos próprios AFFA quando em eventos externos.

Realização

VIII – Conclusão

O resultado esperado é a otimização dos recursos (tempo e dinheiro) para alcançar um maior impacto positivo em prol de nossa carreira junto a sociedade (lideranças do setor agropecuário, autoridades públicas, cidadãos, imprensa, congresso nacional, MPF, etc.).

IX - Bibliografia

Não há.



Realização

DIRETRIZ 17

II - TÍTULO

ORGANIZAÇÃO, DECISÃO E INOVAÇÃO – Programa de treinamentos e capacitação de novas tecnologias

II - Autor

Jeanice Jung de Andrade, Porto Alegre/RS DSRS

III - OBJETIVO

Com um programa de treinamentos e aprendizado de novas tecnologias, atingir uma maior participação e entrosamento dos filiados, ativos e inativos (ESTES ÚLTIMOS CORRESPONDENDO A CERCA DE 50% DOS FILIADOS) no processo decisório do sindicato.

IV - RESUMO

No presente trabalho focamos o significado de organização, do que envolve um processo decisório e a relevância da comunicação e das novas tecnologias de comunicação. Como uma tecnologia como a inteligência artificial (IA) apresenta algumas alternativas positivas e consequências no âmbito de um sindicato.

Concluindo-se com sugestões de um programa de treinamento, adequado e específico aos ativos e principalmente inativos, sendo estes últimos responsáveis por cerca de 50% do universo de filiados em nosso sindicato.

Palavras chaves: treinamento, inovação, novas tecnologias de comunicação.

V - INTRODUÇÃO

O tema devidamente escolhido VII CONAFFA, apresenta a realidade em nossa sociedade e, especificamente em nossas atividades profissionais como Auditor Fiscal Federal Agropecuário e no nosso universo sindical – *a inovação*.

O objetivo proposto nesta Diretriz é expor a complexidade de nossa organização/Sindicato, em seu processo de tomadas de decisões, frente à inovação tecnológica e a Inteligência Artificial (IA) na operacionalização de nossas ações como sindicalizados e profissionais ativos e principalmente inativos.

VI - DESENVOLVIMENTO

Historicamente, o homem nas diferentes civilizações criou arcabouços e formas de organizar, com vistas a atingir seus objetivos, tanto de forma individual como coletiva. A viabilização de formas de organização que permitam a utilização dos recursos tangíveis e intangíveis tem sido uma procura do homem. As organizações, um padrão de relações sociais entre indivíduos e grupo, com um propósito, caracterizam-se por sua composição, liderança, coesão e espaço-temporal, estrutura, divisão de trabalho, sistemas de comunicação, regras entre outros.

E no âmbito deste cenário, o sindicato é uma organização.

Considerando a abordagem sistêmica, uma organização/Sindicato é visualizada como uma interdependência das partes e a finalidade do sistema. A interação necessária dos diferentes setores torna a organização um sistema complexo, como um sistema configurado por subsistemas. Deve ser olhado de forma sistêmica pela interdependência das partes; sinérgico, pois o todo é maior que a soma simples das partes; em um estado de equilíbrio dinâmico, com os diferentes ambientes, resultados obtidos e com a retroalimentação do sistema (BERTANLANFFY, 1973; LACOMBE; HEILBORN, 2003).

Nas organizações as tomadas de decisões estão relacionadas com uma hierarquia de objetivos determinados, e quanto mais ampla uma decisão, maior o número de decisões resultantes nas áreas específicas desta organização.

As decisões acontecem na tentativa de alcançar o equilíbrio entre valores, objetivos e critérios da organização, diante das variáveis organizacionais, suas inter-relações e relações com o ambiente externo (SIMON, 1970, TENBRUNSEL et al., 2009).

O risco e a incerteza são elementos presentes em todas as escolhas, escolhas que acontecem com uma racionalidade intencional e limitada de acordo com o comportamento dos seres humanos.

Com a Teoria da Decisão, o gestor é amparado por dados que permitem compreender o conhecimento: dos eventos futuros, bem como a distribuição de probabilidades dos eventos futuros; as alternativas de ação disponíveis e suas conseqüências; de regras que determinam uma hierarquia de objetivos e preferências.

As fronteiras limites do decisor, conforme Mota e Vasconcellos (2002) são os interesses, as preferências, os distintos valores, os interesses políticos, coalizões; a mudança de critérios com as alterações na estrutura de poder; os níveis de incerteza; a influência do presente e passado (efeito de posição – acesso às informações de acordo com a posição na organização); o efeito de disposição, que corresponde às características mentais cognitivas, afetivas do indivíduo, em parte pré-formada na sua socialização passada. É um conjunto de elementos interferindo no processo decisório, onde “(...) os fatores psicológicos e emocionais – pressões afetivas, motivações, metas de realizações, expectativas pessoais e ambições, influenciam no processo de tomada de decisão” (MOTTA; VASCONCELLOS, 2002, p. 109).

A complexidade das organizações, do processo de tomada de decisão e do gestor, atualmente convive com um cenário de contínuas inovações. Inovação que pode ser incremental, melhorias pequenas e contínuas, ou disruptiva, alterando profundamente o cenário organizacional e a tomada de decisões.

E, considerando que “*não apenas a sociedade de informação, onde as relações pessoais são substituídas por relações mediadas por tecnologia, vem se mostrando hostil e enfraquecedora da participação dos trabalhadores nos processos decisórios relacionados às suas demandas, como novas formas de trabalho e a política, influenciada pelas “redes sociais e fake news” prejudicam o debate na esfera pública, na definição proposta de Habbermas.* (SANTOS, L. A.; 2025, p.55).

“... a esfera pública constitui, principalmente, uma “estrutura comunicacional” do agir orientado pelo entendimento, a qual tem a ver com o espaço social gerado no agir comunicativo, não com as funções nem com os conteúdos de comunicação cotidiana” (HABERMAS; 1997, p.92).

E, no cenário comunicação, considerando que a **Inteligência Artificial (IA)** como sendo uma capacidade de soluções tecnológicas que estimulam a inteligência humana, que realizam determinadas atividades de maneira autônoma e que aprendem por si mesmo, processando um grande volume de dados recebido de seus usuários; cabe refletir sobre suas conseqüências.

Ponderando sobre a **IA**, e suas conseqüências positivas e desafiadoras no exercício dos Sindicatos.

Positivas:

1. Automatização e eficiência

Como automatizar tarefas administrativas, processamento de dados dos associados, pagamentos registros de demandas, entre outros, liberando o tempo para atividades estratégicas.

As ferramentas da **IA** podem ser usadas para monitorar questões trabalhistas e identificar tendências em tempo real, ajudando os sindicatos a prepararem melhor as negociações.

2. Análise de dados

Processar grande volume de informações relacionadas ao mercado de trabalho, salário, direitos trabalhistas e condições de trabalho, auxiliando o ambiente das reivindicações com dados concretos.

3. Comunicação eficiente

A utilização dos chatbots* e assistentes virtuais facilitam a interação com os associados com as informações sobre os direitos, acordos coletivos e eventos de forma ágil.

*Chatbots - são robôs conversacionais utilizados para trazer agilidade e disponibilidade de atendimento. A partir do aprendizado da máquina que absorve os inputs e diretrizes, são capazes de responder, de forma autônoma, as demandas.

4. Planejamento estratégico

Os algoritmos preditivos podem ajudar a antecipar problemas no mercado de trabalho, tendência de demissões, precarização de funções, permitindo alterações proativas.

*Os algoritmos preditivos são a capacidade de um programa de computador de usar análise estatística para identificar padrões, antecipar comportamentos e prever eventos futuros.

Consequências Desafiadoras:

1. Automação e desemprego

Substituição do trabalhador humano em diversas áreas. Isto eleva a pressão sobre os sindicatos para a proteção dos direitos dos trabalhadores e negociar a criação de novos empregos ou requalificação profissional.

2. Redefinição de funções sindicais

Com a transformação do ambiente de trabalho, os sindicatos deverão atuar na

inclusão de novas frentes de trabalho e reivindicação de novas áreas tecnológicas.

3. Privacidade e vigilância

O uso da Inteligência Artificial para monitorar a produtividade, pode levar a práticas invasivas, exigindo uma resposta sindical para proteger os trabalhadores.

4. Desigualdade de acesso

Sindicatos com poucos recursos podem ter dificuldade de adotar tecnologia de **IA** provocando a desigualdade de atuação em relação a sindicatos maiores.

5. Riscos éticos e discriminação

Pode ocorrer a continuidade de preconceitos ou discriminação existentes se os algoritmos forem treinados com dados enviesados, impactando negativamente em grupos específico de trabalhadores.

Diante:

- das inovações tecnológicas, dos meios digitais de comunicação e informação, do recuo no número de sindicalizados, do número de associados inativos, o nosso universo em pauta, Sindicato, necessita ampliar e aperfeiçoar os meios de comunicação;

- da contínua necessidade de tomar decisões em nossa organização/Sindicato como implantar ações de inovação, como a Inteligência Artificial (IA) no exercício de nosso Sindicato?

Conclui-se que é um desafio aos Sindicatos a adaptação rápida, para proteger os trabalhadores dos impactos negativos quanto ao aproveitamento das oportunidades tecnológicas. E isto inclui em investir em capacitação, adoção de ferramentas tecnológicas e, atualização de pautas de reivindicação para abranger questões do mundo do trabalho digital.

Realização

VII - CONCLUSÃO

O ponto crucial em nossa organização/Sindicato é a idade média de nossos filiados, onde aposentados representam 50% do nosso universo. E este universo necessita engajar-se no processo de decisão do Sindicato de forma ativa e consciente do cenário posto.

Como desenvolver o uso da Inteligência Artificial junto a este universo de sindicalizados?

Com certeza com uma abordagem que combine inovação tecnológica com sensibilidade às necessidades desta faixa de sindicalizados, com educação e acessibilidade.

Propostas:

- Programa de treinamentos e capacitação com instrutores qualificados para este universo de sindicalizado, focando na clareza dos benefícios, capacitação e nas conseqüências negativas de resistência ao aprendizado do uso de novas tecnologias;
- Desenvolver o uso de novas tecnologias requer uma abordagem cuidadosa que não só introduza novas tecnologias, oferecendo cursos tutoriais específicos, mas também garanta que essas tecnologias sejam fáceis de usar, seguras e eficientes;
- Viabilizar treinamento do pessoal administrativo nas delegacias sindicais como suporte e difusor destas novas tecnologias de comunicação.

VIII - Bibliografia

- BERTALANFFY, L. V. Teoria geral dos sistemas. Petrópolis: Vozes, 1973.

- HABERMAS, J. Direito e Democracia: facticidade e validade. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.
- LACOMBE, F.; HEILBORN, G. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003.
- MOTTA, F. C. P.; VASCONCELLOS, I. F. G. Teoria geral da Administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- SIMON, H. A. O comportamento administrativo: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas. Rio de Janeiro: FGV, 1970.
- SANTOS, L. A. Inovação e Fortalecimento Sindical na Defesa e Evolução da Carreira de Auditor Federal Fiscal Agropecuário. Estudo de Referência do VII CONAFFA. Brasília, Jan 2025.
- SICHMAN, J. S. Inteligência Artificial e sociedade: avanços e riscos. Estudos Avançados, 35 (101). Jan – Abril, 2021.
Disponível em:
- [HTTP://c4ai.inova.usp.br](http://c4ai.inova.usp.br). Acesso em: 26 março 2025.
- TENBRUNSEL, A. E. ET al. Cognições em organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2009.

Realização

DIRETRIZ 18

I – Título

O Sindicato promover gestões para avaliar e propor ao Mapa a adaptação da Pirâmide da Conformidade para a Defesa Agropecuária Federal brasileira

II – Autor

Fábio Andrade Bessa de Lima, São Luís/MA

III - Objetivo

A presente proposta tem como objetivo propor ao sindicato que promova gestões para avaliar e analisar a aplicabilidade, bem como propor ao Mapa a adaptação do modelo da "Pirâmide da Conformidade" da Receita Federal para o âmbito da fiscalização agropecuária federal no Brasil.

IV - Resumo

A proposta de diretriz analisa a aplicabilidade do modelo da "Pirâmide da Conformidade" da Receita Federal para aprimorar a fiscalização agropecuária no Brasil. A Pirâmide, que organiza os contribuintes em níveis de conformidade, busca otimizar a alocação de recursos e incentivar a adesão voluntária. A adaptação da Pirâmide propõe segmentar os entes fiscalizados por risco, aplicar tratamento diferenciado e avaliar riscos sanitários, fitossanitários, ambientais e de mercado. Isso poderia aumentar a eficiência da fiscalização, promover a conformidade e otimizar a alocação de recursos.

Palavras-chave: conformidade, segmentação, avaliação de riscos, eficiência.

Realização

V - Introdução

A "Pirâmide da Conformidade", modelo estratégico adotado pela Receita Federal do Brasil, representa uma abordagem inovadora para a gestão da conformidade tributária. Seu objetivo primordial reside no fomento à adesão voluntária às obrigações fiscais e na otimização da alocação de recursos de fiscalização. O programa "Confia", que incorpora os princípios da Pirâmide, busca incentivar os contribuintes com bom histórico de cumprimento, fortalecendo o papel orientador e educativo do fisco. Essa iniciativa se fundamenta na transparência, igualdade, proporcionalidade e no aprimoramento do entendimento mútuo entre a administração tributária e os contribuintes. A lógica subjacente reconhece que a construção de uma relação cooperativa com os contribuintes que demonstram disposição para cumprir suas obrigações pode reduzir a necessidade de ações de fiscalização repressiva, direcionando os esforços para aqueles que apresentam maior risco de não conformidade.

Em contrapartida, a fiscalização agropecuária no Brasil desempenha um papel crucial na salvaguarda da saúde pública, da saúde animal e da sanidade vegetal, na garantia da segurança alimentar, na proteção do meio ambiente e na manutenção da competitividade do agronegócio nacional no mercado internacional. Dada a vasta extensão territorial do país e a diversidade dos sistemas de produção, torna-se imperativo o desenvolvimento e a implementação de modelos de fiscalização eficientes e eficazes. A complexidade e a magnitude do setor agropecuário brasileiro demandam abordagens que otimizem a utilização de recursos e que promovam a conformidade com as normativas sanitárias, ambientais e de mercado.

VI - Desenvolvimento

Serão examinados os princípios básicos que fundamentam o modelo tributário, o cenário atual da fiscalização agropecuária, a análise de como os princípios da Pirâmide poderiam ser aplicados no setor agropecuário, os potenciais

Realização

benefícios dessa adaptação e os possíveis desafios e limitações.

O cerne da "Pirâmide da Conformidade" (figura 1) da Receita Federal reside na compreensão de que os contribuintes apresentam diferentes níveis de disposição e capacidade para cumprir suas obrigações tributárias. Essa percepção leva à adoção de uma estratégia de atuação diferenciada por parte do fisco, conforme o comportamento e o perfil de cada contribuinte. A base da pirâmide é composta por contribuintes que demonstram um compromisso com o cumprimento das normas tributárias, enquanto o topo é ocupado por aqueles que intencionalmente buscam a não conformidade.

A Receita Federal implementa a segmentação de contribuintes como um dos pilares fundamentais do modelo. Essa classificação considera diversos fatores, incluindo o nível de conformidade histórico, o perfil de risco, o porte econômico e o setor de atividade. A "Classificação de Contribuintes" é um processo estruturado, com regras de classificação e períodos de avaliação definidos. A Receita Federal também estabelece critérios específicos para a classificação de "grandes contribuintes", considerando o volume de rendimentos e o valor dos bens e direitos declarados. Essa segmentação permite que a administração tributária direcione suas ações de forma mais eficiente, focando em grupos específicos de contribuintes com características semelhantes.

Realização

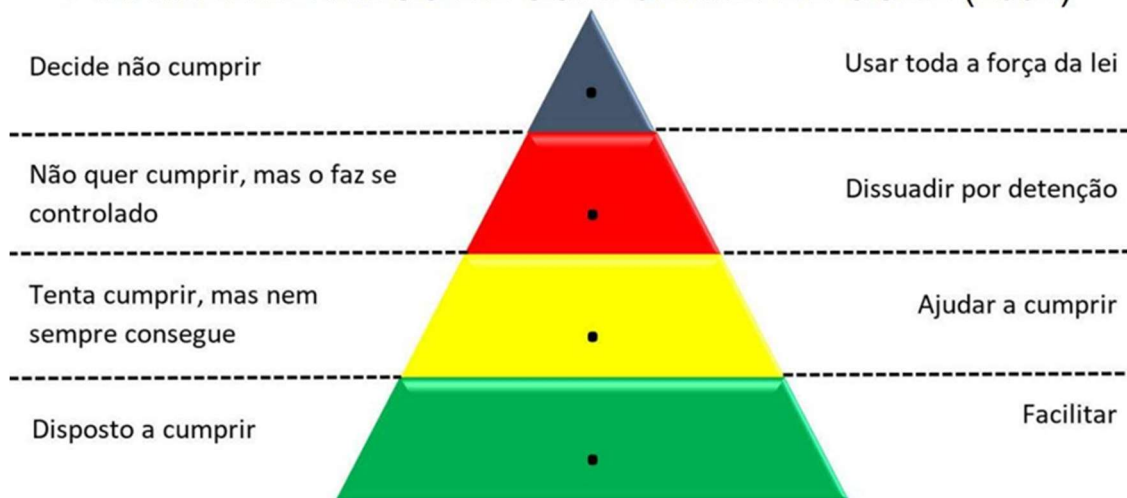


VII CONAFFA

INOVAÇÃO E FORTALECIMENTO
SINDICAL NA DEFESA E EVOLUÇÃO
DA CARREIRA

CONGRESSO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS FEDERAIS AGROPECUÁRIOS
22 A 25 DE OUTUBRO DE 2025 | BENTO GONÇALVES - RS

PIRÂMIDE DE RISCO DE CONFORMIDADE OCDE (2004)*



*adaptado

Figura 1 – Pirâmide de risco de conformidade, disponível em https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/aduana-e-comercio-exterior/importacao-e-exportacao/oea/arquivos-e-imagens/arquivos/procomex-2020-apresentacoes/gr-conformidade-procomex_gustavo.pdf.

A avaliação de riscos é outro princípio basilar da "Pirâmide da Conformidade". A Receita Federal utiliza o conceito de gerenciamento de riscos para analisar o comportamento, o histórico de conformidade e a estrutura de controle fiscal dos contribuintes. Essa análise permite identificar os contribuintes ou grupos de contribuintes que apresentam maior probabilidade de não cumprir suas obrigações tributárias. A intensificação da fiscalização sobre o "topo da pirâmide", ou seja, os grandes contribuintes, exemplifica essa priorização baseada no risco de impacto fiscal significativo. A aplicação de metodologias de avaliação de risco orienta a alocação de recursos e a definição das estratégias de fiscalização mais adequadas para cada segmento de contribuintes.

Em consonância com a segmentação e a avaliação de riscos, a Receita Federal adota um tratamento diferenciado para os contribuintes. O programa "Confia" e o "Sintonia" oferecem benefícios e incentivos para aqueles que

Realização



ANFFA SINDICAL
Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários

demonstram bom histórico de conformidade, como a possibilidade de obter um "selo de conformidade", prazos mais longos para a regularização de débitos etc. Por outro lado, para os contribuintes com histórico de não conformidade ou considerados de alto risco, são aplicadas medidas mais rigorosas de fiscalização e controle, incluindo um aumento na frequência de auditorias e a aplicação de penalidades mais severas. Essa abordagem busca estimular o cumprimento voluntário das obrigações tributárias, ao mesmo tempo em que dissuade a prática de sonegação e fraude fiscal.

O escopo da fiscalização agropecuária abrange uma ampla gama de aspectos, incluindo a sanidade animal e vegetal, a segurança dos alimentos, a qualidade dos produtos agropecuários, o controle de pragas e doenças, a certificação de exportações e a inspeção de importações, dentre outros. Os Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs) desempenham um papel fundamental, atuando em toda a cadeia produtiva para garantir a conformidade com as normas estabelecidas.

Apesar dos esforços empregados, a Defesa Agropecuária Federal brasileira enfrenta diversos desafios. Um dos principais é o déficit de Auditores Fiscais Federais Agropecuários, o que dificulta a capacidade de realizar fiscalizações de forma abrangente e eficaz, especialmente diante do crescente volume de produção e exportações. Casos recentes de adulteração de alimentos também evidenciam a necessidade de um sistema de fiscalização mais robusto e estruturado. A vasta extensão territorial do país, a diversidade dos sistemas de produção e a complexidade das cadeias produtivas também representam obstáculos significativos para a uniformização e a intensificação das ações de fiscalização. A implementação de sistemas de rastreabilidade eficientes em toda a cadeia produtiva ainda é um desafio a ser superado.

A adaptação dos princípios da "Pirâmide da Conformidade" da Receita Federal para a fiscalização agropecuária apresenta um potencial significativo para otimizar a atuação dos órgãos competentes e, possivelmente, promover uma maior

Realização

adesão às normas do setor.

A segmentação de entes fiscalizados poderia ser implementada com base em critérios multifacetados, considerando o porte do estabelecimento, o risco associado aos produtos fabricados, a orientação para o mercado (interno ou externo), o histórico de conformidade etc. Estabelecimentos com histórico de conformidade e baixo risco inerente à sua atividade poderiam ser alocados na base da pirâmide, sujeitos a fiscalizações menos frequentes e com foco em ações de orientação e apoio técnico. Em contrapartida, estabelecimentos com histórico de não conformidade ou aqueles que atuam em áreas de fronteira com maior risco de introdução de pragas e doenças, por exemplo, seriam posicionados no topo da pirâmide, demandando fiscalizações mais intensivas e rigorosas. A segmentação existente para fins tributários pode fornecer um ponto de partida para a definição de alguns critérios, mas a natureza específica dos riscos agropecuários exigirá a inclusão de fatores adicionais.

A metodologia para essa avaliação poderia envolver a análise de dados históricos de fiscalizações, o monitoramento de dados epidemiológicos, sanitários e fitossanitários, a análise de tendências de mercado e informações de inteligência. A utilização de um sistema de matriz de risco, que considere a probabilidade de ocorrência e a severidade dos impactos de cada tipo de risco, poderia auxiliar na priorização das ações de fiscalização.

O tratamento diferenciado aos entes fiscalizados com base em seu perfil de risco e histórico de conformidade poderia ser implementado através de mecanismos de incentivo. Estabelecimentos com baixo risco e histórico de cumprimento das normas, por exemplo, poderiam ser beneficiados com a redução da frequência de fiscalizações, a agilização de processos de certificação e o reconhecimento público através de programas de conformidade. Por outro lado, produtores com histórico de não conformidade ou identificados como de alto risco seriam submetidos a um aumento na frequência de fiscalizações e a auditorias direcionadas para as áreas de

Realização

maior risco. O "Programa de Incentivo à Conformidade em Defesa Agropecuária", previsto pela Lei 14.515, já sinaliza uma movimentação nessa direção, oferecendo benefícios para estabelecimentos que compartilham dados operacionais e de qualidade com a fiscalização.

A adaptação do modelo da "Pirâmide da Conformidade" para a fiscalização federal agropecuária pode gerar diversos benefícios para o setor e para a sociedade como um todo. O aumento da eficiência é um dos principais ganhos esperados. A alocação de recursos de fiscalização com base no risco permite que o MAPA direcione seus esforços para as áreas e estabelecimentos que apresentam maior probabilidade de não conformidade ou que representam um risco mais elevado, o que otimiza a utilização do pessoal e do orçamento disponível, maximizando o impacto das ações de fiscalização.

A melhor alocação de recursos também se manifesta na priorização das fiscalizações com base no potencial impacto da não conformidade. Ao concentrar a atenção nos riscos mais significativos, o modelo adaptado permite que os recursos sejam utilizados de forma mais estratégica e eficaz na mitigação desses riscos.

A promoção da conformidade é outro benefício crucial. O tratamento diferenciado, com a oferta de incentivos para os entes fiscalizados que cumprem as normas e a aplicação de medidas mais rigorosas para os não conformes, pode fomentar uma cultura de adesão voluntária à legislação em vigor.

Apesar dos potenciais benefícios, a implementação do modelo da "Pirâmide da Conformidade" na fiscalização federal agropecuária também apresenta desafios e limitações que precisam ser considerados. A complexidade do setor agropecuário é um fator que pode dificultar a aplicação uniforme do modelo. A grande variedade de atividades produtivas, o amplo espectro de produtos fabricados, bem como as diferentes orientações de mercado exigirão a definição de critérios de segmentação e avaliação de riscos que sejam sensíveis às particularidades de cada subsetor. A heterogeneidade do setor demanda uma abordagem flexível e adaptável na

Realização

implementação do modelo.

A disponibilidade e a confiabilidade dos dados necessários para uma avaliação de riscos eficaz representam outro desafio. A garantia da qualidade e da integridade dos dados utilizados na avaliação de riscos será fundamental para a credibilidade e a eficácia do modelo.

A definição de critérios de risco claros, objetivos e amplamente aceitos para o setor agropecuário é um desafio complexo. A natureza multifacetada dos riscos agropecuários exige a consideração de diversos fatores interconectados, e o estabelecimento de um consenso sobre a ponderação e a relevância de cada critério será um passo crucial para a implementação bem-sucedida do modelo.

VII - Conclusão

Propõe-se, dessa forma, que a ANFFA Sindical promova gestões para avaliar e propor ao Mapa a adaptação da Pirâmide da Conformidade como proposta de modernização da Defesa Agropecuária Federal brasileira.

VIII - Bibliografia

- BRASIL. *Decreto nº 10.273 de 13/03/2020*. [online] LegisWeb. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/noticia/?legislacao=390650>. Acesso em: 25/04/2025.
- BRASIL. *Lei 14.515 de 29/12/2022*. [online] Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14515.htm. Acesso em: 25/04/2025.
- BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. *Manual para caracterização do risco dos estabelecimentos fabricantes e fracionadores de produtos para alimentação animal*. Manuais da SDA. [online] Disponível em: <https://wikisda.agricultura.gov.br/pt-br/Inspe%C3%A7%C3%A3o-Animal/Alimenta%C3%A7%C3%A3o->

Realização

Animal/caracterizacao_risco_alimentacao_animal. Acesso em: 25/04/2025.

- BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. *Potencialidades e desafios do AGRO 4.0*. Portal Gov.br.[online]. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/inovacao/agricultura-digital/GT3VERSAOABNT.pdf>. Acesso em: 25/04/2025.
- BRASIL. Receita Federal. *Programa Confia*. Portal Gov.br. [online] Disponível em:<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/confia>. Acesso em: 25/04/2025.
- COUTINHO, G. L. *Compliance e o Novo Gerenciamento de Risco: Como a empresa já pode se preparar?* [online] Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/aduana-e-comercio-exterior/importacao-e-exportacao/oea/arquivos-e-imagens/arquivos/procomex-2020-apresentacoes/gr-conformidade-procomex_gustavo.pdf. Acesso em: 25/04/2025.
- FENACON. *Receita Federal define os novos parâmetros e limites de faturamento para classificação e acompanhamento de grandes contribuintes*. [online] Fenacon. Disponível em: <https://fenacon.org.br/noticias/receita-federal-define-os-novos-parametros-e-limites-de-faturamento-para-classificacao-e-acompanhamento-de-grandes-contribuintes/>.
- FRANCO DA SILVEIRA, R.L. *Manual de avaliação de riscos na agropecuária: um guia metodológico*. [online] Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo_Lanna_Franco_Da_Silveira/publication/320826805_Manual_de_avaliacao_de_riscos_na_agropecuaria_-_um_guia_metodologico/links/59fbfb9faca272347a1f1d1e/Manual-de-avaliacao-de-riscos-na-agropecuaria-um-guia-metodologico.pdf. Acesso em: 25/04/2025.
- INÁCIO, A. A. do N. *Análise de risco: uma ferramenta para a fiscalização de agrotóxicos e afins no Brasil* [online] Locus UFV.

Realização

Disponível em: <https://locus.ufv.br/bitstreams/76d41d71-7208-4deb-b53b-2d2dd30e5f10/download>. Acesso em: 25/04/2025.

- INFOMONEY. *Receita estabelece critérios para classificação de maiores contribuintes PF e PJ.* [online] Infomoney. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/economia/receita-estabelece-criterios-para-classificacao-de-maiores-contribuintes-pf-e-pj/>. Acesso em: 25/04/2025.
- MONITOR MERCANTIL. *Grande contribuinte: Receita amplia fiscalização sobre topo da pirâmide.* [online] Monitor Mercantil. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/grande-contribuinte-receita-amplia-fiscalizacao-sobre-topo-da-piramide/>. Acesso em: 25/04/2025.
- *Projeto do governo institui programas de conformidade para beneficiar bons contribuintes.* [online] Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1034749-projeto-do-governo-institui-programas-de-conformidade-para-beneficiar-bons-contribuintes>. Acesso em: 25/04/2025.
- U.S. CUSTOMS AND BORDER PROTECTION. *Risk-Based Sampling at Ports of Entry.* [online] Disponível em: <https://www.cbp.gov/border-security/protecting-agriculture/risk-based-sampling-ports-entry>. Acesso em: 25/04/2025.
- WORLD BANK. *Import and export risk-based border inspection system for food commodities.* [online] Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099457512122392342/pdf/IDU05ddb5b230cc56048fb0a5e0006cee13d32ef.pdf>. Acesso em: 25/04/2025.
- WUR. *Methods to perform risk - based inspections of food companies.* [online] WUR eDepot. Disponível em: <https://edepot.wur.nl/558829>. Acesso em: 25/04/2025.

Realização

DIRETRIZ 19

I - Título

Implementação de uma política permanente de monitoramento das condições de trabalho dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs) em unidades fora das Superintendências Federais de Agricultura (SFAs)

II – Autor

Manoel Almeida Silva – Barcarena/PA

III – Coautor

Jacaúna de Andrade Lopes – Barcarena/PA

IV - Objetivo

Estabelecer um sistema contínuo e estruturado de acompanhamento das condições de trabalho dos AFFAs lotados em unidades distantes das SFAs, como frigoríficos, postos do Vigiagro, fronteiras e portos, visando assegurar a saúde, segurança e bem-estar desses servidores, fortalecer o sindicalismo e promover a valorização da carreira.

V - Resumo

A ausência de monitoramento sistemático das condições de trabalho dos AFFAs em unidades descentralizadas tem gerado desafios relacionados à saúde física e mental, ao isolamento profissional e à falta de suporte institucional. A implementação de uma política permanente de acompanhamento visa identificar problemas emergentes, coletar dados concretos e embasar ações reivindicatórias junto aos órgãos competentes. Essa iniciativa contribuirá para o fortalecimento do vínculo entre os servidores e o ANFFA Sindical, além de assegurar um serviço público de qualidade e a valorização da categoria.

Palavras-chave: Monitoramento; Condições de Trabalho; AFFA; Sindicato; Valorização Profissional.

Realização

VI - Introdução

O trabalho dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs) é essencial para a garantia da sanidade agropecuária no Brasil. No entanto, aqueles que atuam em unidades localizadas fora das sedes das Superintendências Federais de Agricultura (SFAs), como frigoríficos, postos do Vigiagro, fronteiras e portos, frequentemente enfrentam condições de trabalho específicas e mais complexas. O distanciamento geográfico e a falta de visibilidade dessas unidades resultam em menor atenção às demandas desses servidores, comprometendo sua saúde, segurança e motivação profissional.

A atual realidade exige uma atuação sindical mais incisiva e estratégica, alinhada ao tema do VII CONAFFA – “Inovação e fortalecimento sindical na defesa e evolução da Carreira”. Nesse contexto, torna-se fundamental a criação de uma política permanente de monitoramento dessas condições de trabalho, com o objetivo de assegurar o cumprimento dos direitos dos trabalhadores e fomentar ações reivindicatórias eficazes.

VII - Desenvolvimento

Os AFFAs lotados em unidades descentralizadas enfrentam diversas dificuldades, dentre as quais se destacam:

- Distanciamento Geográfico e Menor Visibilidade: A localização remota dessas unidades dificulta o contato regular com a equipe sindical e com outros colegas, gerando um sentimento de isolamento profissional. Além disso, esse distanciamento reduz a percepção de apoio por parte da entidade sindical e dos órgãos gestores.
- Condições Específicas e Complexas de Trabalho: Ambientes como frigoríficos exigem esforço físico intenso e estão associados a riscos ocupacionais elevados, tais como exposição a temperaturas extremas, ambientes úmidos e movimentação repetitiva. Em fronteiras e portos, os servidores lidam com situações de risco à

Realização

segurança pessoal, pressão operacional elevada e jornadas irregulares.

- Falta de Apoio Institucional e Infraestrutura Adequada: Muitas unidades não dispõem de equipamentos necessários, mobiliário ergonômico, acesso seguro à internet ou até mesmo transporte adequado para o deslocamento entre locais de fiscalização, o que impacta negativamente na produtividade e na saúde dos servidores.

- Impactos sobre Saúde Física e Mental: A combinação desses fatores pode levar ao aumento do estresse, doenças ocupacionais, absenteísmo e desgaste psicológico. A falta de políticas preventivas e de escuta ativa amplia o risco de afastamentos e processos de readaptação funcional.

Diante desse cenário, a implantação de uma política permanente de monitoramento é crucial. Tal política deve contemplar:

- Visitas periódicas e planejadas às unidades descentralizadas por representantes sindicais;
- Aplicação de questionários padronizados para levantamento das condições de trabalho;
- Criação de canais digitais seguros e acessíveis para relatos individuais de problemas;
- Parcerias com especialistas em ergonomia, segurança do trabalho e saúde mental para análise dos dados coletados;
- Elaboração de relatórios técnicos com diagnóstico e propostas de intervenção;
- Utilização dos dados coletados como subsídio para pautas de reivindicação, acordos coletivos e ações judiciais, quando necessário.

Além disso, essa política poderá ser integrada às ações estratégicas do ANFFA Sindical, contribuindo para o fortalecimento da representação da categoria e para a promoção de uma cultura de prevenção e cuidado com os servidores.

VIII - Conclusão

A criação de uma política permanente de monitoramento das condições de trabalho dos AFFAs em unidades fora das SFAs é uma medida urgente e estratégica. Ao garantir maior proximidade com esses servidores, o sindicato demonstrará seu compromisso com a defesa dos interesses da categoria, contribuindo para a valorização profissional, a melhoria das condições de trabalho e a manutenção de um serviço público de excelência. Essa iniciativa está alinhada com os objetivos do VII CONAFFA e reforça o papel do ANFFA Sindical como entidade sindical forte, presente e inovadora.

IX - Bibliografia

- BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. [Site oficial]. Disponível em: <<https://www.gov.br/agricultura>>. Acesso em: 15 abr. 2025.
- ANFFA Sindical. VI Congresso Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários – VI CONAFFA. Resolução VI CONAFFA 001/2023.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. O Desafio do Conhecimento: Epidemiologia Socioambiental. São Paulo: Hucitec, 2019.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. Guia prático de saúde e segurança no trabalho. Genebra, 2020.
- SILVA, José Antônio da. Direito Ambiental do Trabalho: Fundamentos e Princípios. São Paulo: Atlas, 2021.

Realização

DIRETRIZ 20

II - Título

Proposta de regimento interno dos comandos de mobilização.

II – Autor

Janus Pablo Fonseca de Macedo Delegacia RN

III - Objetivo

Aprovar o Regimento para estabelecer a estrutura organizacional, funcionamento e atribuições das instâncias responsáveis por coordenar e executar as estratégias de mobilização da categoria no âmbito do ANFFA Sindical.

IV - Resumo

O Regimento Interno dos Comandos de Mobilização estabelece a estrutura organizacional, funcionamento e atribuições das instâncias responsáveis por coordenar e executar as estratégias de mobilização da categoria no âmbito do ANFFA Sindical. A regulamentação define a composição dos comandos em nível estadual, regional e nacional, seus processos decisórios, atribuições específicas e diretrizes para a participação em negociações com a Administração e o governo. Além disso, dispõe sobre a gestão financeira e a dissolução dos comandos, garantindo um funcionamento estruturado e alinhado às deliberações da Assembleia-Geral Nacional.

Palavras chaves: Comando de Mobilização Anffa, regimento, mobilização.

V - Introdução

Este Regimento Interno visa normatizar a atuação dos Comandos de Mobilização, assegurando organização e eficiência durante os períodos de mobilização da categoria. A proposta busca estabelecer diretrizes claras sobre a

Realização

composição, funcionamento e competências dessas instâncias, garantindo que as ações sejam coordenadas e alinhadas com as estratégias definidas pela Assembleia-Geral Nacional. A criação desse documento se justifica pela necessidade de estruturar as mobilizações, fortalecer a representatividade da categoria e assegurar um processo decisório democrático e eficiente.

VI - Desenvolvimento

A motivação para a elaboração deste Regimento Interno decorre da necessidade de aprimorar a organização das mobilizações sindicais, garantindo uma atuação coordenada e estratégica. A estrutura proposta estabelece três níveis de comando – estadual, regional e nacional –, cada um com atribuições específicas e complementares, permitindo uma mobilização descentralizada, mas alinhada às diretrizes gerais.

Os Comandos Estaduais são formados em cada Delegacia Sindical, garantindo representatividade local e proximidade com a base. Os Comandos Regionais, por sua vez, promovem a articulação entre os estados, possibilitando maior integração e troca de informações estratégicas. No nível nacional, o Comando Nacional de Mobilização coordena as ações gerais, propõe estratégias de mobilização e participa ativamente das negociações com o governo.

A implementação do regimento exige a adesão e comprometimento dos membros indicados, bem como a garantia de recursos financeiros para cobrir deslocamentos e atividades necessárias. O Fundo de Mobilização desempenha papel fundamental ao viabilizar a estruturação e operação dos comandos. Além disso, a implantação e atuação do Comitê de Negociação na Mesa Nacional de Negociação garantem que as reivindicações da categoria sejam devidamente apresentadas e discutidas com as instâncias governamentais.

Por fim, o regimento prevê mecanismos para a resolução de omissões, a instalação e desativação dos comandos mediante deliberação da Assembleia- Geral

Realização

Nacional Extraordinária, assegurando flexibilidade e adaptação às necessidades da categoria. Dessa forma, a diretriz proposta fortalece a organização sindical, proporcionando maior eficácia e representatividade durante os processos de mobilização.

VII - Conclusão

A implementação do Regimento Interno dos Comandos de Mobilização representa um avanço na organização e eficácia das mobilizações sindicais. Ao estabelecer diretrizes claras e uma estrutura bem definida, o documento fortalece a representatividade da categoria e assegura que as estratégias de mobilização sejam conduzidas de forma coordenada e eficiente. A participação ativa dos membros em diferentes instâncias, aliada ao suporte financeiro do Fundo de Mobilização, garante condições adequadas para a execução das ações planejadas. Assim, o regimento se apresenta como um instrumento essencial para a defesa dos interesses da categoria e para a consolidação de um modelo organizacional sustentável e democrático.

VIII - Bibliografia

- ANFFA SINDICAL. Estatuto do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários. Disponível em: <www.anffasindical.org.br>. Acesso em: 19 mar. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 1 mar. 2025.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/temas/legislacao-trabalhista>. Acesso em: 10 mar. 2025.

PROPOSTA DE REGIMENTO INTERNO DOS COMANDOS DE MOBILIZAÇÃO

Capítulo I - Disposições Gerais

Art. 1º Este Regimento Interno disciplina a estrutura, funcionamento e atribuições dos Comandos de Mobilização, em conformidade com as deliberações da Assembleia-Geral Nacional e Estatuto.

Art. 2º Os Comandos de Mobilização são instâncias organizativas formadas durante o estado de mobilização da categoria, com o objetivo de coordenar e executar as estratégias de mobilização definidas pela Assembleia-Geral Nacional.

Capítulo II - Estrutura Organizacional

Art. 3º Os Comandos de Mobilização serão compostos pelas seguintes instâncias:

- I. **Comandos Estaduais de Mobilização:** Serão formados em cada Delegacia Sindical, com membros indicados pela Assembleia-Geral Nacional, tendo o delegado sindical como líder nato. Cada Comando Estadual de Mobilização será composto por, no mínimo, três membros, eleitos em Assembleia-Geral, com participação obrigatória do delegado sindical. Os integrantes dos comandos estaduais poderão ser membros da diretoria da Delegacia Sindical ou indicados pelo delegado sindical entre os filiados da respectiva Delegacia.
- II. **Comandos Regionais de Mobilização:** Serão formados por um integrante de cada Comando Estadual de Mobilização pertencente à região correspondente. O Comando Regional de Mobilização indicará, dentre os seus membros, seu representante no Comando Nacional de Mobilização, podendo haver revezamento na representação;
- III. **Comando Nacional de Mobilização:** Será composto por 7 (sete) membros, sendo:

Realização

- a) 1 (um) representante da Mesa Diretora do Conselho dos Delegados Sindicais;
- b) 1 (um) representante de cada Comando Regional de Mobilização;
- c) 1 (um) membro da Diretoria Executiva Nacional.

A Diretoria Executiva Nacional e a Mesa do Conselho dos Delegados Sindicais deverão indicar, dentre os seus membros, seus representantes no Comando Nacional de Mobilização, podendo haver revezamento.

§ 1º O Comando Nacional de Mobilização (CNM) terá um coordenador e um substituto, que serão eleitos entre os seus membros por maioria simples.

§ 2º A Ordem de substituições dos membros do Comando Nacional de Mobilização, em eventuais impedimentos, será a do Coordenador pelo seu substituto.

§ 3º Se o coordenador do Comando Nacional de Mobilização for membro de um Comando Regional, seu suplente na região assumirá a liderança das mobilizações no respectivo Estado.

Capítulo III - Funcionamento e Decisões

Art. 4º As decisões dos Comandos de Mobilização serão tomadas por maioria simples, desconsideradas as abstenções. As deliberações dos Comandos serão tomadas por votação nominal.

Art. 5º Os Comandos de Mobilização serão instalados e somente poderão ser desinstalados por deliberação da Assembleia-Geral Nacional Extraordinária.

Art. 6º As despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação dos membros dos comandos nacional, regionais e Estaduais ocorrerão por conta do Fundo de Mobilização.

Art. 7º O Comando Nacional de Mobilização instalar-se-á preferencialmente na sede do Sindicato.

Parágrafo único: Havendo motivo relevante, ou de força maior, o Comando Nacional de Mobilização, por deliberação própria, poderá reunir-se em outro edifício ou local diverso no território Nacional.

Capítulo IV - Atribuições

Art. 8º Compete ao Comando Nacional de Mobilização, resguardadas as competências das demais instâncias do Sindicato:

- I. elaborar e propor formas de mobilização da categoria e estratégias de luta na defesa das reivindicações;
- II. orientar a categoria quanto à mobilização;
desenvolver esforços para fortalecer a mobilização, inclusive mediante visitas às bases menos mobilizadas;
- III. manter a categoria informada mediante o uso dos meios de comunicação do Sindicato;
- IV. elaborar os indicativos para a Assembleia Nacional; e
- V. participar, junto com a Diretoria Executiva Nacional, das negociações com a Administração e o governo referentes ao assunto objeto da mobilização.
- VI. articular ações conjuntas com os Comandos Estaduais e Regionais para potencializar as mobilizações;
- VII. promover reuniões periódicas para avaliação e ajustes das estratégias de mobilização;
- VIII. monitorar o andamento das reivindicações e sugerir novas ações conforme necessário;
- IX. incentivar a participação da categoria em atos, manifestações e demais eventos relacionados às pautas de interesse;
- X. elaborar materiais informativos e campanhas de conscientização sobre as reivindicações da categoria;
- XI. propor e coordenar atos nacionais unificados quando necessário; e

Realização

XII. manter interlocução com outras entidades sindicais e movimentos sociais para fortalecer a mobilização e ampliar o alcance das pautas defendidas.

Art. 9º São atribuições dos Comandos Estaduais e Regionais:

I. acolher, sistematizar e encaminhar ao Comando Nacional as reivindicações e sugestões da base;

II. fomentar a mobilização nas bases;

III. auxiliar o Comando Nacional na implementação de suas atribuições;

IV. articular ações conjuntas entre os diferentes Comandos Regionais para fortalecer a mobilização;

V. promover reuniões periódicas para avaliar e planejar estratégias de mobilização;

VI. manter a base informada sobre as deliberações do Comando Nacional e o andamento das pautas;

VII. propor e executar ações locais alinhadas às diretrizes do Comando Nacional;

VIII. representar os interesses da base junto às instâncias superiores da entidade; e

IX. buscar parcerias e alianças estratégicas para fortalecer as mobilizações regionais.

Art. 10º São atribuições do Coordenador do Comando Nacional de Mobilização:

I. **Representação e Liderança:** Representar o Comando Nacional de Mobilização junto à Diretoria Executiva Nacional, à Mesa Diretora do Conselho de Delegados Sindicais e às instâncias governamentais.

II. **Coordenação Estratégica:** Supervisionar e coordenar as ações de mobilização em nível nacional, garantindo alinhamento com as diretrizes da

Realização

Assembleia-Geral Nacional.

- III. **Articulação com os Comandos Regionais e Estaduais:** Facilitar a comunicação e integração entre os diferentes níveis dos Comandos de Mobilização, assegurando a uniformidade das ações.
- IV. **Convocação e Condução de Reuniões:** Convocar e presidir reuniões do Comando Nacional de Mobilização, organizando pautas e garantindo a execução das decisões tomadas.
- V. **Gestão do Fundo de Mobilização:** Administrar, em conjunto com o representante da Diretoria Executiva Nacional, os recursos financeiros destinados às atividades de mobilização.
- VI. **Interlocução com a Categoria:** Manter os membros da categoria informados sobre o andamento das mobilizações, decisões estratégicas e ações planejadas.
- VII. **Acompanhamento das Negociações:** Participar, junto ao Comitê de Negociação, das tratativas com o governo e outras instâncias, garantindo que os interesses da categoria sejam defendidos.
- VIII. **Monitoramento e Avaliação das Mobilizações:** Analisar o impacto das ações de mobilização e propor ajustes estratégicos sempre que necessário.
- IX. **Relatoria e Prestação de Contas:** Elaborar relatórios periódicos sobre as atividades do Comando Nacional de Mobilização e apresentá-los às instâncias competentes.
- X. **Cumprimento do Regimento:** Garantir que as atividades do Comando Nacional estejam em conformidade com o Regimento Interno e as deliberações da Assembleia-Geral Nacional.

Capítulo V - Comitê de Negociação e Mesa Nacional de Negociação

Art. 11º O Comitê de Negociação será composto por:

- I. dois membros da Diretoria Nacional Executiva;

II. um membro da Mesa Diretora do Conselho de Delegados Sindicais;
Dois representantes dos Comandos Regionais, sendo obrigatória a participação do Coordenador do Comando Nacional de Mobilização.

Parágrafo único: Em caso de restrição ao número de participantes na mesa de negociação, a representação mínima do Comitê de Negociação será composta por um membro da Diretoria Executiva Nacional e pelo Coordenador do Comando Nacional de Mobilização.

Art. 12º Compete ao Comitê de Negociação:

- I. participar da Mesa Nacional de Negociação Específica;
- II. apresentar propostas e contrapropostas da carreira, aprovadas em Assembleia-Geral Nacional;
- III. representar a categoria no processo de negociação;
- IV. acompanhar e monitorar a implementação dos acordos firmados com o governo e a Administração;
- V. elaborar relatórios periódicos sobre o andamento das negociações e repassá-los ao Comando Nacional de Mobilização e à categoria;
- VI. sugerir estratégias de negociação e mobilização com base na conjuntura política e econômica;
- VII. garantir a transparência do processo de negociação, prestando contas regularmente à categoria e demais instâncias sindicais.

Capítulo VI - Disposições Finais

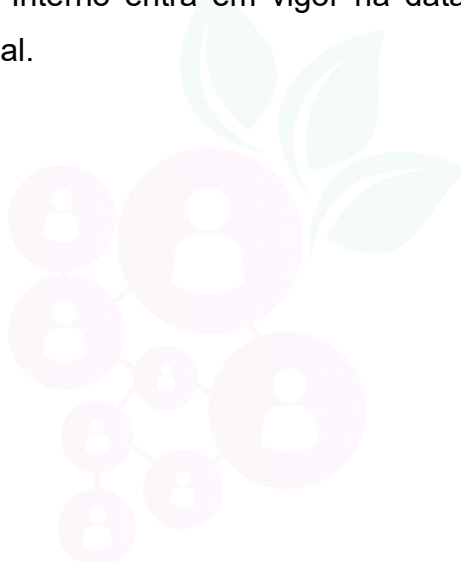
Art. 13º Os casos omissos neste Regimento Interno serão resolvidos pelo Comando Nacional de Mobilização, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela

Assembleia-Geral Nacional.

Art. 14º A gestão financeira do fundo de mobilização será conduzida de forma conjunta pelo representante da Diretoria Executiva Nacional e pelo Coordenador do Comando Nacional de Mobilização.

Art. 15º Este Regimento Interno poderá ser alterado ou reformado por meio de um projeto de resolução, de iniciativa da Mesa Diretora do Conselho de Delegados ou da Diretoria Executiva Nacional, mediante aprovação em Assembleia-Geral Nacional.

Art. 16º Este Regimento Interno entra em vigor na data de sua aprovação pela Assembleia-Geral Nacional.



Realização

DIRETRIZ 21

I - Título

Quantificação das Condições de Trabalho e Estruturais dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários no Ministério da Agricultura e Pecuária

II - Autora

Rayane Barbara Capozzi Jardim. DS SP, Seção Sindical de São José do Rio Preto.

III - Objetivo

Esta proposta tem por objetivo quantificar e analisar as condições de trabalho e a infraestrutura das unidades do Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA) onde atuam os Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFAs), em todo o território nacional. A partir dessa análise preliminar, o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (Anffa Sindical) elaborará um relatório gerencial, com dados concretos e atualizados, para apresentar ao Ministro da Agricultura e Pecuária, com recomendações para implementar melhorias que visem otimizar as condições laborais e, conseqüentemente, o desempenho e a eficiência das atividades de fiscalização exercidas pelos servidores do MAPA.

IV - Resumo

Esta diretriz propõe um estudo detalhado das condições de trabalho e da infraestrutura das unidades do Ministério da Agricultura e Pecuária onde atuam os Auditores Fiscais Federais Agropecuários. A execução da pesquisa ocorrerá em três fases, incluindo a aplicação de questionários, visitas técnicas e entrevistas com os profissionais da área. Os dados coletados serão analisados para identificar problemas e propor soluções que melhorem o ambiente de trabalho. O resultado final será um relatório gerencial que apresentará as conclusões e recomendações ao Ministro da Agricultura e Pecuária.

Realização

Palavras-chave: estudo; condições de trabalho; relatório gerencial.

V - Introdução

Os AFFAs desempenham um papel fundamental na fiscalização e na regulamentação do setor agropecuário brasileiro, atuando diretamente na garantia da segurança alimentar, na proteção da saúde pública e na promoção do agronegócio brasileiro. No entanto, muitos AFFAs enfrentam dificuldades em suas atividades diárias devido a condições de trabalho inadequadas e infraestrutura precária em diversas unidades do MAPA.

A falta de equipamentos e/ou equipamentos obsoletos, a sobrecarga de trabalho, a insegurança e a falta de recursos tecnológicos podem comprometer a eficiência e a qualidade do trabalho dos AFFAs, impactando negativamente a segurança alimentar, a saúde pública e o agronegócio brasileiro.

VI - Desenvolvimento

Esta proposta de diretriz motiva-se na carência de dados concretos sobre as condições de trabalho a que os AFFAs são submetidos nas diversas unidades do MAPA distribuídas por todo o território nacional. É fundamental ter essas informações preliminares para que um plano estratégico seja criado a fim de implementar melhorias significativas nas condições laborais dos servidores do MAPA.

Para evidenciar a relevância do tema e como esta proposta está atrelada ao trabalho exercido pelo Anffa Sindical, transcreve-se, parcialmente, fala do Presidente Janus Pablo na “Live” realizada pelo “Telegram” no dia 20/02/2025:

“Com relação especificamente das condições de trabalho, tratamos alguns temas, aqui eu vou citar os temas que foram abordados. Carga horária irregular e horas extras não remuneradas, isso também tem um link com o PL 3179. Jornadas extenuantes e sobrecarga excessiva, que é um tema recorrente aqui no Anffa

Realização

Sindical, inclusive com denúncia, lembrando pra quem não acompanha as nossas notícias, as lives, está participando pela primeira vez, é motivo também de uma denúncia por parte do Anffa Sindical ao Ministério Público de Trabalho, certo, essas questões das jornadas. Atualização urgente da frota de veículos do MAPA, porque muitos veículos estão sem condições de trabalho, alguns não tem nem airbag e ABS, outros não tem manutenção, muitos com mais de 10 anos e, neste ponto específico, a mesa e aí foi a CGAS por parte do seu representante, o Roldão, que é também superintendente lá no Mato Grosso do Sul, ficou com a tarefa de apresentar um diagnóstico na próxima reunião da mesa setorial do MAPA, um diagnóstico nacional, sobre todas as condições dos veículos dos estados e também com os seus encaminhamentos, passando é claro por uma aquisição de uma nova frota, mas isso ele ficou de apresentar na próxima reunião e isso também já está sendo elaborado. Foi tratado também sobre a infraestrutura física das sedes, principalmente UTRAs, superintendências e os nossos laboratórios oficiais, com problemas estruturais significativos, nós sabemos que algumas superintendências, poucas foram reestruturadas, mas tem outras que estão em estado de calamidade, é emergente, como por exemplo a do Maranhão que caiu o teto recentemente, a do Rio Grande do Norte que tem muito tempo que não passa por uma reforma, entre outras, nós sabemos que tem muitas outras e está dentro dum plano, foram contratados engenheiros por parte da Secretaria Executiva, engenheiros, nos foi informado durante a reunião de ontem, que já visitaram todas as superintendências e estão elaborando projetos para as melhorias, também será apresentado aí na próxima reunião.”

A problemática tem sido veiculada em matérias no site do Anffa Sindical. Para exemplificar, ressalta-se a matéria publicada em 10/02/2025, intitulada “Anffa Sindical: Inspeções do Vigiagro em aeroportos Federais crescem 17,8% e estrutura de fiscalização permanece a mesma”, que relata:

“Um total de 28.506 bagagens foram inspecionadas, em 2024, por auditores fiscais federais agropecuários que atuam na Vigilância Agropecuária Internacional

Realização

(Vigiagro) nos aeroportos brasileiros. O volume representa um crescimento de 17,8% em relação às 24.199 inspeções realizadas no ano anterior. O aumento é impulsionado, em grande parte, pela maior movimentação nos principais aeroportos do país, com destaque para São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. De acordo com o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (Anffa Sindical), os números refletem a necessidade de investimentos na carreira, com a recomposição dos quadros e melhoria na infraestrutura.”

O Estatuto do Anffa Sindical, especificamente os incisos III e IV do Art. 5º, garante aos filiados que:

Art. 5º Além das prerrogativas definidas em lei, compete ao Sindicato:

III – coordenar e participar de movimentos reivindicatórios que assegurem a dignidade funcional dos auditores fiscais federais agropecuários, bem como a melhoria das condições de trabalho e a remuneração condigna dos servidores públicos federais nas questões gerais nas quais tenham interesse.

IV – promover a divulgação de estudos técnico-científicos e temas de interesse específico ou geral dos auditores fiscais federais agropecuários e do serviço público federal.

Por essa razão, se esta proposta for aprovada como diretriz, o Anffa Sindical terá dados quantificados, com informações precisas e atualizadas das condições de trabalho dos AFFAs em território nacional, os quais servirão de base para identificar as áreas que necessitam de melhorias e propor ao Ministro, por meio de relatório gerencial, ações que possam ser implementadas para garantir um ambiente de trabalho mais adequado e produtivo.

A proposta inicial é que a execução da diretriz ocorra em três fases principais: Fase 1 - Levantamento de dados: o primeiro passo será o levantamento de dados sobre as condições de trabalho e a infraestrutura das unidades do MAPA. Para isso, serão utilizadas as seguintes metodologias:

- Elaboração e aplicação de questionários online e presenciais para os AFFAs,

abordando aspectos como ergonomia, segurança, equipamentos disponíveis e condições gerais de trabalho.

- Realização de entrevistas com gestores e representantes sindicais, a fim de obter informações qualitativas sobre as condições de trabalho e as necessidades dos profissionais.
- Realização de visitas técnicas às unidades para observar e registrar as condições físicas e estruturais, como espaço físico, acessibilidade e higiene.

Fase 2 - Análise e interpretação dos dados: os dados coletados serão organizados e analisados estatisticamente para identificar padrões e problemas recorrentes. A análise incluirá:

- Utilização de softwares estatísticos para analisar os dados coletados.
- Elaboração de gráficos e tabelas para visualizar os resultados.
- Comparação das condições de trabalho entre diferentes unidades.
- Identificação dos principais problemas e desafios enfrentados pelos AFFAs.
- Identificação de áreas críticas que necessitam de prioridade nas tratativas.

Fase 3 – Elaboração do relatório e das recomendações para fazer gerência ao Ministro. Com base na análise dos dados, será elaborado um relatório gerencial que incluirá:

- Resumo das condições de trabalho e infraestrutura.
- Análise dos dados coletados.
- Recomendações para aprimorar as condições de trabalho e infraestrutura.
- Propostas de ações a serem implementadas, com seus respectivos níveis de prioridade.

VII - Conclusão:

Esta proposta de diretriz visa proporcionar uma visão clara e detalhada das condições de trabalho dos AFFAs nas unidades do MAPA. Através da quantificação e da análise das condições estruturais e laborais, espera-se identificar áreas que necessitam de melhorias e apresentar soluções viáveis ao Ministro da Agricultura e

Pecuária. A implementação das recomendações poderá resultar em um ambiente de trabalho mais seguro e eficiente, beneficiando tanto os servidores quanto a sociedade como um todo.

VIII - Bibliografia

- Live realizada pelo Telegram do Anffa Sindical no dia 20/02/2025;
- Matéria publicada no site do Anffa Sindical em 10/02/2025, disponível em <https://anffasindical.org.br/anffa-sindical-inspecoes-do-vigiagro-em-aeroportos- crescem-178-e-estrutura-de-fiscalizacao-permanece-a-mesma/#>;
- Estatuto do Anffa Sindical, atualizado em 10/04/2017, disponível em <https://anffasindical.org.br/estatuto/>;
- Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004. Reestrutura a remuneração e define as competências dos ocupantes dos cargos da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário e dá outras providências;
- Estrutura Organizacional do Ministério da Agricultura e Pecuário, Disponível em <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional>.

Realização

DIRETRIZ 22

I – Título

Instituir o Questionário de Avaliação Anual das três instâncias do Corpo Diretivo do ANFFA Sindical: Seção Sindical, Delegacias Estaduais e Diretoria Executiva

II – Autor

Luís Henrique Simões – LFDA/SP

III - Objetivo

O objetivo principal desta proposta é instituir uma avaliação detalhada e regular do corpo diretivo do ANFFA Sindical, a fim de obter um feedback construtivo sobre o trabalho das três instâncias da entidade, tanto no aspecto da representatividade quanto no da comunicação e tomada de decisão. Através desta avaliação, será possível identificar áreas de melhoria e garantir que as demandas da base sejam mais assertivamente atendidas.

IV - Resumo

Esta proposta visa implementar uma avaliação anual do corpo diretivo do ANFFA Sindical, com o objetivo de medir a percepção dos filiados sobre o desempenho das três instâncias da entidade: seção sindical, delegacias estaduais e diretoria executiva (Direx). A avaliação se dará por meio de um questionário digital de múltipla escolha, com perguntas específicas para filiados ativos e aposentados, e incluirá um espaço para sugestões e manifestações livres. As principais áreas abordadas serão: frequência de reuniões presenciais; efetividade da comunicação virtual; efetividade das medidas de enfrentamento de questões sindicais; efetividade do apoio jurídico; representatividade das pautas escolhidas; e atendimento às necessidades da área de atuação dos filiados. Os resultados serão compilados e

Realização

encaminhados para cada instância, com ações de feedback e ajustes estratégicos, visando aproximar a gestão da base e garantir que o ANFFA Sindical atenda de forma mais eficaz os interesses e necessidades dos seus filiados.

Palavras-chave: avaliação, feedback, pesquisa de opinião

V - Introdução

Nos dias atuais, é cada vez mais visível a ânsia dos filiados por um espaço de manifestação dentro do ANFFA Sindical. Isso pode ser observado, por exemplo, nos comentários feitos durante as transmissões ao vivo da entidade, onde muitos aproveitam para expressar suas opiniões e reivindicações. Contudo, esse canal, embora importante como meio de interação, não se configura como um meio efetivo para a coleta estruturada de feedbacks ou para a promoção de um diálogo construtivo e contínuo. É nesse contexto que se insere a proposta de avaliação anual do corpo diretivo, que visa oferecer aos filiados uma plataforma formal e organizada para expressar suas opiniões, sugestões e críticas sobre as ações das instâncias do ANFFA Sindical. Esta avaliação não só permitirá a construção de uma gestão mais próxima da base, como também possibilitará um acompanhamento mais detalhado da representatividade das pautas defendidas pela entidade.

Os resultados da avaliação serão analisados pela diretoria executiva (Direx) e as informações serão segmentadas por instância (Seção Sindical, Delegacias Estaduais e Direx), a fim de facilitar a identificação de pontos fortes e áreas que necessitam de melhorias. Com base nos feedbacks, cada instância receberá um relatório com sugestões para o aprimoramento das suas ações. O feedback será também compartilhado com as seções sindicais e delegacias estaduais, para que as ações possam ser adaptadas conforme as necessidades específicas de cada região.

Realização

VI - Desenvolvimento

A avaliação deve ser realizada por meio de um questionário digital distribuído anualmente aos filiados ativos e aposentados. Deve ser utilizada uma plataforma como Google Forms, SurveyMonkey ou equivalente, permitindo uma coleta organizada, rápida e de fácil acesso. As respostas devem ser coletadas anonimamente, garantindo a privacidade dos filiados e incentivando respostas sinceras.

O questionário deve ser dividido em seções distintas, de forma a espelhar a estrutura da Direx; de acordo com a instância do corpo diretivo (seção sindical, delegacias estaduais e Direx); e com perguntas específicas para filiados ativos e aposentados, garantindo que as respostas sejam pertinentes às suas realidades e experiências. As perguntas devem ser majoritariamente de múltipla escolha, de preferência utilizando a escala *Likert* (com alternativas indo de “totalmente insatisfeito” a “totalmente satisfeito”), para facilitar a compilação e análise das respostas, mas deve ser reservado um espaço para sugestões livres, permitindo que os filiados apresentem suas opiniões de forma aberta e construtiva. Além disso, é oportuno que haja uma pergunta para que os filiados ordenem, em ordem de importância, os diversos tipos de pauta possíveis para o sindicato (salarial, proteção da carreira, convênios, etc) e com um campo aberto de “Outros”, para captar a percepção de importância dos filiados e mapear eventuais assuntos que não estejam no radar da atual gestão.

As próprias seções da Direx devem ser as responsáveis pela elaboração das perguntas, de forma a facilitar a análise das respostas e o direcionamento das ações a serem tomadas.

Algumas possíveis seções do questionário, de temas abordados e exemplos de perguntas seriam:

- ✓ Comunicação e Relações Públicas:
 - Reuniões presenciais: avaliação sobre a frequência e qualidade das reuniões presenciais realizadas pelas três instâncias do

ANFFA Sindical.

Exemplo:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sente satisfeito com a frequência de reuniões presenciais para as quais você foi convidado?”

Comunicação virtual: efetividade dos canais de comunicação, como grupos de WhatsApp, e-mails e plataformas digitais.

Exemplos:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sentiu plenamente informado sobre os temas do sindicato referentes à sua Seção Sindical?”

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sentiu plenamente informado sobre os temas do sindicato referentes à sua Delegacia Estadual?”

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sentiu plenamente informado sobre os temas do sindicato referentes à Diretoria Executiva?”

✓ Relações Institucionais

- Enfrentamento de questões sindicais: A adequação das ações do ANFFA Sindical diante das questões e lutas enfrentadas no ano.

Exemplos:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sente satisfeito com a maneira com que o ANFFA Sindical lidou com a campanha de reajuste salarial?”

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sente satisfeito com a maneira com que o ANFFA Sindical lidou com a questão da terceirização da inspeção?”

✓ Assuntos Jurídicos

- Apoio jurídico: a percepção do suporte jurídico oferecido pela entidade.

Exemplo:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sentiu amparado pelo Jurídico do ANFFA Sindical?”

✓ Política Profissional:

- Atendimento às necessidades da área de atuação: Como as questões específicas de cada área (fiscalização, inspeção, defesa agropecuária, laboratórios, etc.) foram tratadas.

Exemplo:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você sentiu que a sua área de trabalho (SIF, Sede, Laboratório, etc) teve suas pautas específicas ouvidas e tratadas pelo ANFFA Sindical?”

✓ Planejamento Estratégico:

Realização

- Pautas representativas: A adequação das pautas levantadas em relação às necessidades dos filiados.

Exemplo:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sentiu representado pelas pautas levantadas e pelas ações tomadas pelo ANFFA Sindical?”

✓ Secretarias

- Assuntos administrativos: a percepção do suporte administrativo oferecido pela entidade.

Exemplo:

“Em uma escala que vai de 0 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito), o quanto você se sente satisfeito em relação à resolução de problemas com pagamento, descontos em folha, convênios e assuntos afins?”

O questionário deverá ser enviado no primeiro mês do ano, permitindo um período de 30 dias para que os filiados respondam. Este tempo será suficiente para que a maioria dos filiados se engaje na participação. Após o fechamento do questionário, as respostas às perguntas de múltipla escolha e a manifestação espontânea deverão seguir caminhos diferentes.

Quanto às perguntas de múltipla escolha, a diretoria executiva terá um período de 15 dias para compilar e distribuir o relatório de respostas para cada setor e instância responsável pela avaliação. Uma vez entregue aos setores e instâncias responsáveis, estes terão 30 dias para avaliar criticamente os resultados recebidos e elaborar um pequeno resumo (máximo de 1 página) sobre as ações e mudanças que planejam implementar ao longo do ano a fim de melhorar os indicadores que

Realização

levantaram pontos de atenção. Este deverá ser devolvido à instância imediatamente superior para compilação e posterior divulgação. Dentro de 15 dias após a compilação das ações propostas, será divulgado um resumo devolutivo para todos os filiados, destacando as principais questões levantadas e as áreas que exigem atenção. O processo todo seria bastante simples, gratuito, e levaria 90 dias do início do prazo de preenchimento do questionário até a divulgação final dos resultados.

Quanto à pergunta aberta para manifestação espontânea dos filiados, devido ao volume de dados gerados e à complexidade de sua análise, a sugestão é a adoção de uma ferramenta de Inteligência Artificial para análise das respostas dos filiados. Dessa forma, em pouco tempo já seria possível obter um relatório contendo o resumo das manifestações dos filiados. Os resultados compilados deverão ser analisados por uma das áreas estratégicas da Direx, como a Secretaria de Planejamento Estratégico, e, dentro de 120 dias, enviado às áreas competentes para a tomada de ação. Cada setor, mais uma vez, teria 30 dias para analisar a pertinência dos apontamentos realizados, o quanto eles se sobrepõem ao que já havia sido apontado pelas questões de múltipla escolha, e eventualmente apontar novas ações complementares, a serem então encaminhadas à instância imediatamente superior para compilação e divulgação. Esse processo, embora um pouco mais longo que o das perguntas de múltipla escolha, levaria, no máximo, 6 meses em sua totalidade.

Dessa maneira, o corpo diretivo do ANFFA Sindical teria a oportunidade de trabalhar nos meses seguintes com muito mais clareza do que a base do sindicato espera que seja feito, melhorando a conexão com a base e atendendo aos verdadeiros anseios dos filiados.

VII - Conclusão

A implementação de uma avaliação anual do corpo diretivo não só proporcionará uma visão mais clara sobre o desempenho do ANFFA Sindical, mas

também fortalecerá o vínculo entre a gestão e a base. A constante interação, alimentada por feedbacks transparentes e construtivos, garantirá que o sindicato continue a representar de forma eficaz os interesses dos seus filiados, adaptando-se às suas necessidades e desafios. O resultado final será um ANFFA Sindical mais próximo, mais engajado e mais representativo.

VIII - Bibliografia

- LUGOBONI, Leonardo Fabris; MARQUES, Bruno Alves; PEREIRA, Juliano. *Indicadores de desempenho como ferramenta de gestão no terceiro setor: um caso prático aplicado a um sindicato patronal*. RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v. 17, n. 1, p. 1-20, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/15197>
- SANTOS, André Luiz; SILVA, José Aparecido. *Satisfação laboral e sindicalização: uma análise para o Brasil*. Estudos Económicos, v. 36, n. 73, p. 89-112, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org.ar/pdf/estec/v36n73/v36n73a04.pdf>

DIRETRIZ 23

I - TÍTULO

Gestão do ANFFA junto ao MAPA pela regulamentação da prática de atividade física durante a jornada de trabalho

II - AUTOR

Ricardo Figueiredo Cavalheiro Leite – DSRS

III - OBJETIVO

Garantir, por meio de diretriz sindical, a atuação do ANFFA Sindical junto à Administração do MAPA para regulamentação (e ampliação) da carga horária semanal autorizada para atividades físicas durante o expediente, considerando o que já consta na Portaria MAPA nº 567/2023, com a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, e como valorização e incentivo aos Auditores Fiscais Federais Agropecuários.

IV - RESUMO

A presente proposta de diretriz busca fortalecer a atuação sindical em defesa da saúde e bem-estar dos servidores do MAPA, em especial dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários, por meio da previsão de jornada semanal autorizada para a prática de atividades físicas durante o expediente. Para tanto, há necessidade de alterações na Portaria MAPA nº 567, de 22 de março de 2023, inspirada em boas práticas já implementadas por outras instituições públicas, como a Polícia Federal. A medida visa garantir melhores condições de saúde física e mental, reduzir o adoecimento laboral e fortalecer o desempenho funcional dos servidores. A implementação da diretriz pelo ANFFA Sindical também reforça o papel da entidade na valorização da carreira e no estímulo à inovação institucional voltada à qualidade de vida no serviço público.

Realização

Palavras-chave: saúde do servidor, atividade física, jornada de trabalho, Portaria MAPA 567/2023, valorização da carreira.

V - INTRODUÇÃO

A promoção da saúde no ambiente de trabalho é uma estratégia moderna e eficaz adotada por diversas instituições públicas como forma de prevenir o adoecimento funcional, melhorar a qualidade de vida dos servidores e elevar a produtividade. No âmbito do MAPA, a Portaria nº 567, de 22 de março de 2023, institui a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, e o Comitê Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho, prevendo a promoção de práticas saudáveis como parte da política institucional. Apesar disso, a carga horária semanal autorizada para a prática das ações é limitada em duas horas e, preferencialmente, em horários que não interfiram na jornada de trabalho, muitas vezes não refletindo o real impacto positivo dessa ação preventiva na saúde e desempenho dos servidores. Diante disso, o ANFFA Sindical deve atuar para institucionalizar, junto à Administração, a prática de atividade física em jornada semanal razoável para a finalidade que se propõe.

VI - DESENVOLVIMENTO

A Portaria MAPA nº 567/2023, em seu artigo 3º, inciso VII, prevê como objetivo a promoção de práticas de vida saudável. No artigo 4º, inciso VI, a norma estabelece a ginástica laboral e outras ações de promoção de saúde como parte das atividades institucionais. Dessa forma, já existe amparo normativo para a inclusão formal da atividade física como parte da rotina de trabalho.

Atualmente, iniciativas similares são aplicadas em instituições como a Polícia Federal, conforme a Instrução Normativa nº 88-DG/DPF/2014, que permite até 3 horas semanais para a prática regular de atividades físicas institucionais. Essa referência pode ser adaptada ao contexto do MAPA, respeitando as especificidades

Realização

das atribuições e das unidades descentralizadas.

A proposta é que o ANFFA Sindical atue junto ao Mapa no sentido de:

- Pleitear que seja regulamentada a liberação para atividades físicas durante a jornada de trabalho, de forma estruturada e institucionalizada, para **até 3 horas semanais**, com possibilidade de fracionamento em sessões de 30 a 60 minutos.
- Propor regulamentação interna que estabeleça critérios, controle e acompanhamento das atividades, respeitando os princípios da razoabilidade, economicidade e interesse público.
- Apoiar a criação de grupos de atividade física, com estímulo à ginástica laboral, caminhadas, yoga e outras práticas integrativas, promovendo o bem-estar coletivo e a integração entre colegas.
- Estabelecer, quando possível, parcerias com entidades públicas de saúde e educação física para apoiar tecnicamente a implementação.

Essa atuação sindical reforça o papel do ANFFA como defensor da saúde dos filiados e colaborador direto para a modernização da gestão de pessoas no MAPA.

VII - CONCLUSÃO

Disciplinar a prática de atividade física institucional para os AFFAs é uma medida viável, legalmente amparada e socialmente benéfica. Contribui para a valorização da carreira, reduz problemas com afastamentos, melhora o clima organizacional e fortalece o papel do ANFFA Sindical como agente promotor da inovação no serviço público. A adoção desta diretriz alinha-se aos princípios da Portaria MAPA nº 567/2023 e às práticas já consolidadas em instituições de destaque, como a Polícia Federal.

Realização

VIII - BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. Ministério da Agricultura e Pecuária. **Portaria MAPA nº 567, de 22 de março de 2023**. Institui a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho no âmbito do MAPA.
- BRASIL. Departamento de Polícia Federal. **Instrução Normativa nº 88-DG/DPF, de 18 de dezembro de 2014**. Dispõe sobre a prática de atividade física institucional.
- Organização Mundial da Saúde. **Recomendações Globais sobre Atividade Física para Saúde**. OMS, 2010.



Realização

DIRETRIZ 24

I - Título

Unificar todas as logos dos departamentos técnicos da secretaria de defesa agropecuária em uma única marca distintiva “defesa agropecuária federal

II - Autor

Jacaúna de Andrade Lopes, VIGI VDC/CGV/SDA – Barcarena PA

III – OBJETIVO

Adotar uma identidade institucional única à Secretaria de Defesa Agropecuária para alcançar maior visibilidade perante a sociedade e por consequência facilitar o reconhecimento e melhor compreensão dos serviços prestados pelos auditores fiscais federais agropecuários. Fortalecendo e dando maior difusão à carreira e, ao final, obter melhores resultados junto ao governo federal com relação à valorização e pautas remuneratórias.

IV – RESUMO

Embora a carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários seja jovem, com apenas um quarto de século de criação por meio da Medida Provisória nº 2.048-26 em 30 de junho de 2000. Tem suas funções no serviço público federal há mais de 140 (cento e quarenta) anos e mesmo sendo considerada *a guardiã* do agronegócio brasileiro, enfrenta muitas dificuldades em receber o devido e necessário reconhecimento por parte do governo federal, no que diz respeito, sobretudo, a sua valorização e pautas remuneratórias. Urge, portanto, a necessidade imperativa de atualização das estratégias de luta utilizadas pela representatividade da categoria. Dentre elas, que o ANFFA Sindical faça gestões propositivas junto à Secretaria Executiva e à própria Secretaria de Defesa

Realização

Agropecuária no sentido de promover estudos com vista a unificação das logomarcas dentro da nossa Secretaria ministerial, aglutinando todas as marcas dos seus Departamentos e Coordenações Gerais. Assim, acreditamos, tornar mais factível a busca pela Inovação e o fortalecimento sindical na defesa e evolução da classe.

Palavras-chave: logomarca SDA; identidade visual SDA; marca SDA

V – INTRODUÇÃO

Atualmente, em conformidade com o Decreto Presidencial Nº 11.332 de 1º de janeiro de 2023, a Secretaria de Defesa Agropecuária – SDA é uma das quatro secretarias que compõem a estrutura do Ministério da Agricultura e Pecuária – MAPA, no âmbito dos órgãos específicos singulares. É responsável, pela prevenção, controle e erradicação de doenças animais e pragas vegetais, assegurando, a sanidade das populações vegetais, a saúde dos rebanhos e a segurança dos produtos agropecuários. Tanto, para o consumo interno como para o mercado internacional e cujas, principais funções, são:

- Regulamentação e fiscalização;
- Controle de doenças e pragas;
- Garantia da qualidade;
- Promoção da saúde e apoio às exportações.

A SDA é dotada, também, de estruturas centrais de direção e normatização. Além, de projeção nos Estados para execução e coordenação de suas ações, por meio da celebração de convênios junto às respectivas Agências de Defesa Agropecuária.

No entanto, observa-se durante as campanhas de busca pela equiparação salarial com as demais carreiras de auditora fiscal do Poder Executivo, um grande desconhecimento por parte da sociedade acerca da nossa existência.

Ações permanentes para divulgação da importância das atividades da defesa agropecuária, contribuiriam decisivamente para minimizar essa situação do pouco conhecimento das nossas complexas ações e proficiente dedicação em prol da saúde alimentar da população brasileira. Assim como, da participação decisiva na balança comercial superavitária do país, cujas, exportações do agronegócio, têm proporcionado elevada geração de empregos e ao mesmo tempo, alimentando 11% da população mundial.

Junte-se a isso, que os Departamentos e Coordenações utilizam logomarcas e selos diversos. Contribuindo ainda mais negativamente para esse pouco reconhecimento. Situação incompatível com a importância do papel e das ações da Secretaria de Defesa Agropecuária.

VI - DESENVOLVIMENTO

A SDA conta atualmente com sete Departamentos: Sanidade Vegetal, Saúde Animal, Inspeção de Produtos de Origem Vegetal, Inspeção de Produtos de Origem Animal, Serviços Técnicos, Suporte e Normas e Gestão Corporativa mais, algumas Coordenações Gerais, como exemplo, a Coordenação Geral de Vigilância Agropecuária Internacional – VIGIAGRO.

Todavia, muito embora os Departamentos ou Coordenações Gerais carreguem nas suas identificações de logomarca sob as diversas formas a legenda do Ministério da Agricultura e Pecuária e da própria Secretaria. Cada segmento, destaca seu exclusivo serviço em específico, conforme demonstram as imagens abaixo na Figura 1.

verdadeiramente estão localizadas, conforme demonstra a Figura 2.



No contexto, em dezembro de 2022, a Coordenação de Emergências Agropecuárias (CEA) do Departamento de Serviços Técnicos elaborou a qualificada e abrangente Nota Técnica N° 8/2022/CEA/DTEC/SDA/MAPA (SEI 21000.121637/2022-22). Cujo objetivo, teve alcance parcial aos interesses propostos. Devido a normativa sugerida não possuir densidade suficiente para sua ampla implementação, de acordo com parecer da Consultoria Jurídica junto ao Ministério da Agricultura e Pecuária, por meio da Cota n° 00100/2023/CONJUR-MAPA/CJU/AGU, documento (26008783) do referido processo.

VII - CONCLUSÃO

Consideramos, portanto, que a utilização de uma identidade visual padronizada e logomarca única contribuirá para fortalecer a imagem da SDA e facilitar o reconhecimento dos seus serviços pela sociedade. Esta situação, não se restringe apenas à comunicação externa, mas também é importante para a comunicação interna. Pois, tornar-se-á parte da cultura organizacional, despertando orgulho, pertencimento e motivando toda a força de trabalho envolvida.

É fundamental, portanto, que se invista em estudos para a padronização da

identidade visual e criação dessa logomarca única, considerando normativas e manuais estabelecidos para a criação de marcas no âmbito do governo federal. Facilitando, assim, a construção de uma marca **forte e confiável**, unificando os logos dos Departamentos Técnicos e Coordenações em uma única marca distintiva **“DEFESA AGROPECUÁRIA FEDERAL”**.

Assim, concluímos a presente proposta de diretriz ao VII CONAFFA. Sugerindo, que um dia venhamos de fato compor o núcleo de carreiras típicas de Estado, acompanhando com propriedade e relevância as reverberações que ressoam na sociedade e na administração pública federal.

VIII - BIBLIOGRAFIA

- Decreto nº 6.871/2009: Regulamenta a Lei nº 8.918/1994, que trata da padronização, classificação, registro, inspeção, produção e fiscalização de bebidas.
- Identidade Visual do Governo Federal: A Identidade Visual do Governo Federal em <https://awari.com.br/identidade-visual-do-governo-federal-a-identidade-visual-do-governo-federal/>. Publicado em 30 de julho de 2023. Acessado em 26/04/2025.
- Instrução Normativa MAPA nº 22 de 24/11/2005 - Aprova o REGULAMENTO TÉCNICO PARA ROTULAGEM DE PRODUTO DE ORIGEM ANIMAL EMBALADO (carimbo oficial da Inspeção Federal). Publicado no DOU em 25/11/2005.
- Manual de Identidade Visual da RFB em <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/licitacoes-e-contratos/licitacoes/rfb/unidades-centrais-uc-uasg-170010/2021-1/pregao-eletronico/pe-copol-no-8-2021-uasg-170010-veiculos-especiais-rfb/anexo-f->

Realização

[do-tr-manual-de-identidade-visual-rfb.pdf/view](#). Atualizado em 20/10/2023.

Acessado em 26/04/2025.

- Manual de Marcas – Vigiagro. Em <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/vigilancia-agropecuaria/identidade-visual-do-vigiagro>. Acessado em 26/04/2025.
- Ministério da Agricultura e Pecuária. Processo SEI 21000.121637/2022-22. Brasília, 2022.
- Posicionamento de marca: a importância da identidade visual em <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/posicionamento-de-marca-a-importancia-da-identidade-visual,95cdcf1a03fe5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Atualizado em 01/02/2023. Acessado em 26/04/2025.
- Uso da Marca do Governo Federal em <https://www.gov.br/secom/pt-br/central-de-conteudo/manuais/uso-da-marca-do-governo-federal>. Acessado em 26/04/2025.

Realização

DIRETRIZ 25

I - Título

Promover estudos e ações junto ao Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA), sobre a viabilidade e efetividade do uso de câmera corporal pelos Auditores Fiscais Federais Agropecuários como ferramenta de proteção a sua integridade física.

II - Autor

YOSHIO FUGITA. Delegacia Sindical/MS, atuando nesta gestão 2024 a 2026 como diretor de formação profissional da DS/MS.

III - Objetivo

Esta proposta tem por objetivo, oportunizar aos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (AFFA's), o direito de uso de câmera corporal como ferramenta de trabalho e de proteção a sua integridade física em ações regimentais, em locais, ambientes e situações onde julguem necessário ou se indique como necessário em função de análise de risco, no sentido de inibir os fiscalizados ou outros envolvidos, em relação à prática de condutas de intimidação, ameaças, resistência à ação fiscal, agressão ou violência, que segundo infomes publicados no site do ANFFA SINDICAL, tem se tornado casos frequentes.

Uma câmera corporal é um dispositivo portátil que capta registros audiovisuais das interações com o ambiente e com outras pessoas e que se acoplam aos uniformes ou vestimentas dos profissionais.

Para mostrar o quanto esta proposta vem de encontro aos anseios do ANFFA SINDICAL e, portanto, dos seus filiados, transcreve-se, parcialmente, matéria veiculada no site do ANFFA SINDICAL em 13/09/24, onde o Presidente Janus Pablo declara:

“Precisamos de políticas públicas e aparelhos que inibam essas condutas, bem como tragam a justiça a esses agressores. Eles precisam ser investigados e

Realização

responsabilizados, não se pode criar uma sensação de impunidade. Os auditores precisam ter seus direitos protegidos e poder desempenhar suas funções sem temer pela própria integridade física”, cobra o presidente do Anffa Sindical. (Fonte: [Anffa Sindical faz nova denúncia ao MPF sobre auditores ameaçados em serviço](#)).

O objetivo do uso de câmeras corporais é inibir a prática de condutas agressivas contra os integrantes da carreira. Entretanto, caso ocorram situações de intimidações, resistência a ação fiscalizadora, violência e agressões, o uso de câmeras corporais permitirá a obtenção legal de registros de imagens e audios, autênticos, legais e confiáveis, para uso como provas processuais robustas e objetivas, tanto na apuração de infração administrativa, como em ações judiciais contra o agressor.

IV - Resumo

Esta proposta, após aprovada, será mais uma importante diretriz a ser seguida pelos gestores do ANFFA SINDICAL, no sentido de provocar no âmbito do MAPA, o início da formulação de políticas públicas e o aparelhamento necessário, que venham inibir as condutas agressivas contra integrantes da carreira. A proposta prevê o direito de uso de câmeras corporais, pelos Auditores Fiscais Federais Agropecuários e a correspondente estrutura necessária, em situações e locais onde existam riscos, possibilidades ou históricos, de agressão, violência, embaraço e resistência a ação fiscalizadora.

Palavras Chave: agressões; violência; impunidade; políticas públicas; câmeras corporais.

V - Introdução

Para ter certeza que esta proposta consultou fontes confiáveis serão utilizadas na descrição dos fatos, as matérias veiculadas no site do ANFFA SINDICAL, que permitirão conhecer a motivação e os antecedentes que justificaram a escolha do tema, a evolução da temática, sua problematização e relevância para

o ANFFA SINDICAL e seus filiados.

O fato é que está ocorrendo o aumento da frequência de casos de intimidação, humilhação, ameaça, resistência a ação fiscalizadora, agressões e violência contra os integrantes da carreira.

Infelizmente, por ora, quando um colega é intimidado ou impedido de executar suas atividades regimentais ou é agredido ou sofre qualquer conduta de violência, o que se tem feito é registrar um boletim de ocorrência, denunciar ao Ministério Público e noticiar no site do sindicato. Ressalte-se que não raras vezes, o integrante da carreira, no exercício de suas atribuições regimentais, ao sofrer, intimidação, ameaça verbal ou velada, humilhação, agressão moral e física, poderá não dispor de provas robustas e legais, dificultando a punição do agressor.

Para mudar a situação supracitada, esta proposta de uso de câmera corporal acoplada a vestimenta do Servidor do MAPA, além de permitir a obtenção de imagens e áudio que servirão de provas contra o agressor, também inibirá os potenciais agressores a adotarem condutas violentas ou agressivas contra o agente fiscalizador, porque saberão que estão sendo filmados.

Portanto, esta proposta ao se tornar uma diretriz, e o ANFFA SINDICAL conseguir viabilizá-la junto ao MAPA e colocá-la em prática, oportunizará que os Auditores Fiscais Federais Agropecuários tenha *“seus direitos protegidos e possam desempenhar suas funções sem temer pela própria integridade física”*, que é o anseio declarado no site do sindicato pelo Presidente Janus Pablo.

Veja a seguir, os antecedentes, a evolução da temática, sua problematização e relevância para o ANFFA SINDICAL e seus filiados.

Em matéria publicada em 12/07/2024 (*Fonte: [Anffa Sindical denuncia agressões a Auditores Agropecuários ao Ministério Público Federal](#)*), o Presidente Janus Pablo declara que:

“Episódios de ameaças e agressões contra os Auditores Agropecuários no desempenho da função, em especial aqueles lotados no Serviços de Inspeção

Federal (SIF), ocorrem com frequência e em muitos casos, a necessária substituição dos servidores públicos agredidos, quando medida única, acabam beneficiando a empresa. A maioria das empresas é idônea, mas algumas se utilizam de práticas de intimidação, humilhação e agressão moral e física como estratégia de manipulação contra a impessoalidade da atividade de fiscalização do seu estabelecimento.”

Em matéria publicada em 13/09/2024 (Fonte: [Anffa Sindical faz nova denúncia ao MPF sobre auditores ameaçados em serviço](#)) consta que:

“O Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários (Anffa Sindical) protocolou nesta quinta-feira (12/9) denúncia junto ao Ministério Público Federal (MPF) e ao Ministério Público do Trabalho (MPT) relatando novo caso de ameaças feitas contra auditores fiscais federais agropecuários. O documento inclui detalhes dos ataques sofridos pelos servidores, o que se tornou ocorrência recorrente dos profissionais durante o exercício das funções.

O caso ocorreu em São Paulo, nesta terça-feira (10/9), quando dois auditores sofreram intimidações enquanto realizavam uma fiscalização em uma empresa. O proprietário ameaçou a dupla de morte caso o local fosse interditado por possíveis irregularidades. A ação destes servidores é inspecionar produtos de origem animal e vegetal, trabalho fundamental para garantir a qualidade e a segurança dos alimentos que chegam à mesa dos brasileiros. Porém, episódios como este e também de agressões se tornaram uma dificuldade a mais no serviço.”

“Recentemente, a Polícia Federal fez uma ação em Maringá, no Paraná, para investigar uma tentativa de assassinato contra uma auditora fiscal federal agropecuária. É triste e inadmissível ter que trabalhar nessas condições. Precisamos de medidas efetivas que protejam os profissionais. Passamos por casos onde a pessoa precisou ser substituída após agressão, isso precisa parar”, explicou Janus Pablo Macedo, presidente do Anffa Sindical.

O episódio no Paraná foi mais um de uma série recente, que inclui casos de assédio moral e agressões contra os auditores fiscais federais agropecuários, além

Realização

de uma situação em 2022 na qual os agentes foram impedidos de sair de uma propriedade interdita. As condutas feitas com agressividade e pautadas na ameaça e na violência buscam beneficiar as empresas fiscalizadas, que utilizam estas práticas como uma estratégia para influenciar no rumo da fiscalização do estabelecimento.”

“Acreditamos que grande parte das empresas são íntegras, mas existem as exceções que apelam para esse lado de intimidar e humilhar. Eles querem manipular o trabalho dos auditores”, acrescenta Macedo.

A situação se tornou ainda mais grave e emergencial com o aumento da frequência. Por isso, o Anffa Sindical tem cobrado soluções das autoridades para aprimorar a segurança dos auditores e evitar que eles precisem, por exemplo, chegar ao limite de pedir exoneração do cargo em razão das intimidações feitas em serviço por aqueles que estão sendo fiscalizados.”

Esta proposta de diretriz é bem alicerçada, pois serão apresentadas as Políticas Públicas, já existentes, do Governo Federal, coordenadas pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, para uso de câmeras corporais pelos agentes de Segurança Pública, mas que servirão de base sólida e de arcabouço técnico e legal, para o ANFFA SINDICAL apresentar ao MAPA.

Portanto, se esta proposta for aprovada como diretriz, o ANFFA SINDICAL já disporá de um estudo realizado pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública e terá condições de, juntamente com o MAPA, construir sua própria Política Pública voltada a proteção dos Servidores do MAPA no cumprimento de suas atribuições regimentais.

Os estudos mostram que o uso de câmeras corporais inibem condutas agressivas, e portanto, servirão para proteger a integridade física do seu portador. Nesse sentido, poderia até ser comparado a um Equipamento de Proteção Individual.

A uso de câmeras corporais, se instituído no âmbito do MAPA, constituir-se-à na adoção de providências legais, práticas e efetivas que, certamente, se somarão

Realização

junto a outras , tal como a prerrogativa de porte de armas (Fonte; [Anffa Sindical busca apoio no Senado para PL sobre porte de armas de Auditores Agropecuários](#)), para que os integrantes da carreira possam desempenhar suas atribuições regimentais com mais ferramentas de proteção a sua disposição.

VI - Desenvolvimento

No desenvolvimento desta proposta, apresentamos como argumentação quanto a motivação do tema escolhido, o fato agravante e preocupante, devidamente registrado em matérias veiculadas no site do ANFFA SINDICAL, onde se constata que as condutas agressivas contra os integrantes da carreira estão ocorrendo com frequência em ações externas de fiscalização e, pasmem, até mesmo dentro de estabelecimentos com SIF, conforme declaração do Presidente Janus Pablo.

Conforme matéria publicada no site do ANFFA SINDICAL em 19/02/2025 (Fonte; [Anffa Sindical busca apoio no Senado para PL sobre porte de armas de Auditores Agropecuários](#)), em reunião com a assessoria do senador Fabiano Contarato (PT), representantes do Anffa Sindical buscaram apoio para um novo Projeto de Lei que visa garantir a prerrogativa do porte de armas a Auditores Fiscais Federais Agropecuários. A iniciativa se alinha com uma diretriz do Congresso Nacional dos Fiscais Federais Agropecuários (Conaffa) e visa ampliar a segurança de profissionais que atuam em áreas de fronteira e outras regiões de alto risco.

O objetivo é garantir que Auditores Agropecuários tenham a prerrogativa do porte de arma, assim como ocorre com outras carreiras de auditoria e fiscalização do governo federal, para atuação em ambientes de risco, como fiscalização de cargas, combate ao contrabando e descaminho.

Entretanto, ainda que em estabelecimentos com SIF, estejam ocorrendo casos de intimidação, resistência a ação fiscalizadora ou violência, não se consegue imaginar que um Auditor Fiscal Federal Agropecuário fique portando uma arma,

Realização

durante a execução dos trabalhos de inspeção rotineira, dentro desse ambiente de trabalho.

Por tal motivo, esta proposta oferece a alternativa de uso de câmera corporal acoplada a vestimenta do Auditor Fiscal Federal Agropecuário em situações e locais onde existam antecedentes, históricos, riscos, possibilidades e casos concretos de intimidação, agressão, violência, embaraço e resistência a ação fiscalizadora.

Não raras vezes, intimidações e ameaças podem ocorrer em situações onde estarão presentes, somente, o intimidador e o intimidado; o ameaçador e o ameaçado; o agressor e o agredido.

Podem ocorrer ameaças veladas, humilhações, intimidações, feitas verbalmente, ou casos de agressão e violência onde não há testemunhas presentes. São situações onde fica difícil obter e produzir provas robustas e provas legais para apresentar às autoridades competentes e se punir o agressor. Esta proposta apresenta como objetivo e solução, que o uso de câmeras corporais acoplado a vestimenta do Servidor do MAPA, com certeza, fará com que o fiscalizado “pense duas vezes” e fique inibido em intimidar, ameaçar ou agredir o agente fiscalizador, porque saberá, de antemão, que está sendo filmado. Entretanto, se por ventura, tais situações ocorrerem, a vítima terá o correspondente registro das imagens e do áudio, para apresentar às autoridades competentes, que servirão de provas robustas e legais, na apuração dos fatos e, efetiva penalização do agressor, acabando-se com a possibilidade do agressor ficar impune.

O Presidente do ANFFA SINDICAL, Janus Pablo, declara nas matérias publicadas no site do sindicato, que há necessidade de políticas públicas e aparelhos que inibam essas condutas, bem como tragam a justiça a esses agressores.

Aprovada esta proposta como diretriz, o ANFFA SINDICAL e o MAPA, juntos, caminharão por uma “estrada asfaltada” para se alcançar os meios e ações

Realização

necessários para implementação. Vejam a seguir:

- i. Revisão bibliográfica e documental sobre uso de câmeras corporais, elaborada pelo Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública. Como política pública, já existe um trabalho elaborado pelo Governo Federal, através do Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública, denominado “Câmeras Corporais. Uma revisão Bibliográfica e Documental.” (Fonte: [diagnostico-cameras-corporais.pdf](#)), onde na apresentação, pg 8 desse citado relatório consta a seguinte explicação:

*“Assim, esse relatório tem como objetivo apresentar uma revisão bibliográfica e documental abrangente sobre os efeitos e implicações da adoção de câmeras corporais no contexto nacional e inter nacional. O objetivo deste documento é fornecer subsídios robustos e baseados em evidências para orientar a **formulação de políticas públicas** mais eficazes, ...”*

- ii. Política Pública sobre uso de câmeras corporais, coordenada pelo Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública. (Fonte: [Câmeras Corporais Ministério da Justiça e Segurança Pública](#)).

O Ministério de Estado da Justiça e Segurança Pública coordena o “Projeto Nacional de Câmeras Corporais”, que é uma iniciativa estratégica que visa fornecer um conjunto abrangente de ferramentas técnicas, operacionais e normativas para todas as Instituições de Segurança Pública (ISPs) no Brasil, promovendo o uso eficaz de câmeras corporais. As câmeras corporais policiais foram propostas nos Estados Unidos como forma de regulamentar ou limitar o uso de força, em particular força letal. Mas no Brasil, o projeto busca também **“proteger os profissionais de segurança pública, qualificar a prestação dos serviços e incrementar a legitimidade das instituições por meio da transparência e da documentação objetiva das operações.”**

- iii. Marco legal estabelecendo diretrizes sobre o uso de câmeras

corporais pelos órgãos de segurança pública.

No Governo Federal já existe um marco legal sobre esse assunto, conforme disposto na Portaria nº 648/2024 (Fonte: [PDF 08020.009189/2023-74](#)), assinada por Ricardo Lewandowski, Ministro de Estado da Justiça e Segurança Pública, e em seu Art. 3º consta que as diretrizes são norteadas pelos seguintes valores: *I - respeito aos direitos e garantias fundamentais; II - promoção da cidadania e da dignidade da pessoa humana; III - proteção, valorização e reconhecimento dos profissionais de segurança pública;...* (o grifo é nosso).

No Art. 6º da supracitada Portaria, consta que: *“Compete ao Ministério da Justiça e Segurança Pública: I - financiar, de acordo com as disponibilidades orçamentárias, projetos de câmeras corporais que atendam as presentes diretrizes; II - implementar, monitorar e avaliar projetos de câmeras corporais que contemplem a padronização de procedimentos, o treinamento de pessoal e a avaliação de resultados, dentre outros aspectos; III - ofertar consultoria técnica para a elaboração de projetos de câmeras corporais...”*

Percebam pela leitura do Art. 6º e seus incisos, da Portaria nº 648/2024, que na execução desta proposta, se aprovada como diretriz, o ANFFA SINDICAL e o MAPA poderão obter junto ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, consultoria técnica para a elaboração de projetos de câmeras corporais, dentre outros correspondentes estudos, protocolos, treinamentos, referências técnicas e legais.

iv. Seleção de propostas para Implementação e Ampliação de Câmeras Corporais pelos Órgãos de Segurança Pública.

Já existe também um Edital N° 30/2024: Seleção de propostas para Implementação e Ampliação de Câmeras Corporais. (fonte: [-Edital N° 30/2024: Seleção de propostas para Implementação e Ampliação de Câmeras Corporais. Ministério da Justiça e Segurança Pública](#))

Todas essas fontes citadas, visam apenas mostrar que já existem, na esfera pública federal, estudos, levantamentos, relatórios e marco legal, portanto, políticas

públicas, que dispõem sobre o uso de câmeras corporais por Servidores Públicos, que constituir-se-ão de base sólida para que o Ministério da Agricultura e Pecuária venha a construir sua política pública própria e a estrutura adequada, para uso de câmeras corporais por seus servidores, nas situações em que forem necessárias.

- v. Meios ou ações necessários para implementação desta proposta, após aprovada como diretriz.

Realizar um estudo para determinar o modelo de câmera mais adequado e toda a correspondente estrutura necessária; Estabelecer protocolos e outras medidas administrativas para o uso, armazenamento e acesso às gravações; Treinar os auditores no manuseio e na operação das câmeras corporais; podendo para tal, realizar consulta técnica junto ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, uma vez que há previsão dessa assessoria, conforme disposto no art. 6º e incisos, da supracitada Portaria nº 648/2024.

1. Na primeira etapa de implantação, priorizar o uso de câmeras corporais pelos servidores do MAPA, em estabelecimentos ou locais, onde já tenham ocorrido casos de intimidação, ameaças, agressão, violência e outras condutas indevidas contra Auditores Fiscais Federais Agropecuários e sua equipe de fiscalização,
2. Realizar um levantamento das atividades de fiscalização, inspeção e auditoria, com potenciais riscos de ocorrerem casos de intimidação, ameaças, agressão, violência e outras condutas indevidas contra Auditores Fiscais Federais Agropecuários e sua equipe de fiscalização.
3. Numa primeira análise, já que se trata de uma experiência inovadora dentro do MAPA, a proposta tem por objetivo, oportunizar o direito de uso de câmera corporal acoplado à vestimenta do servidor do MAPA, em situações, ambientes, estabelecimentos e atividades regimentais, em que, baseados em casos ocorridos anteriormente e em análise de riscos, sejam identificadas como necessário, o uso desse equipamento de proteção individual.
4. Diante do exposto, fazemos uma comparação para entendimento final.

Realização

Mesmo que aprovado em Lei Ordinária, nem todo Auditor Fiscal Federal Agropecuário portará uma arma. Da mesma forma, se aprovado em medida administrativa do MAPA, nem todo colega se utilizará de câmera corporal, sendo que seu uso dependerá dos levantamentos acima citados e análise de risco.

VII - CONCLUSÃO

O tema escolhido para elaboração desta proposta foi motivado em fatos noticiados no site do ANFFA SINDICAL, portanto em fontes confiáveis e que retratam as preocupações, situações enfrentadas e os anseios da diretoria e dos filiados, demonstrando que os Auditores Fiscais Federais Agropecuários tem sido vítimas de intimidações, ameaças, humilhações, agressões e condutas violentas por parte dos fiscalizados. O Presidente do ANFFA SINDICAL, Janus Pablo, declara nas matérias publicadas no site do sindicato, que há necessidade de políticas públicas e aparelhos que inibam essas condutas, bem como tragam a justiça a esses agressores.

A proposta em apreço, traz uma excelente alternativa para proteger os Auditores Fiscais Federais Agropecuários no exercício de suas atividades regimentais e melhorar suas condições de trabalho em termos de segurança.

A proposta atende a um dever do sindicato em proteger seus filiados, conforme disposto no inciso III, Art. 5º do Estatuto do ANFFA SINDICAL. A segurança dos auditores é primordial para o exercício eficiente e seguro de suas funções.

As câmeras corporais servirão como uma ferramenta dissuasiva contra possíveis agressões, garantindo a integridade física dos integrantes da carreira, além de fornecerem registros audiovisuais confiáveis, que podem ser utilizados como evidência em processo administrativo de fiscalização e em casos judiciais.

Realização

VIII - Bibliografia

- Câmeras Corporais. Uma revisão Bibliográfica e Documental.” (Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública-diagnostico-cameras-corporais.pdf).
- Edital N° 30/2024: Seleção de propostas para Implementação e Ampliação de Câmeras Corporais. — Ministério da Justiça e Segurança Pública
- Matéria publicada no site do ANFFA SINDICAL em 12/07/2024-Anffa Sindical denuncia agressões a Auditores Agropecuários ao Ministério Público Federal
- Matéria publicada no site do ANFFA SINDICAL em 13/09/2024-Anffa Sindical faz nova denúncia ao MPF sobre auditores ameaçados em serviço
- Matéria publicada no site do ANFFA SINDICAL em 19/02/2025-Anffa Sindical busca apoio no Senado para PL sobre porte de armas de Auditores Agropecuários).
- Portaria do Ministério da Justiça e Segurança Pública nº 648/2024-(Fonte: PDF 08020.009189/2023-74)
- “Projeto Nacional de Câmeras Corporais”- (Fonte: Câmeras Corporais — Ministério da Justiça e Segurança Pública).

Realização

Avaliação da Subcomissão Temática

Todas as diretrizes apresentadas no presente caderno são propostas a serem submetidas e avaliadas durante o VII Conaffa.

A Subcomissão Temática avaliou as propostas de diretrizes conforme estabelecido na Resolução 001/2025. Destaca-se que não houve julgamento de mérito das mesmas, o que será realizado pelos Delegados participantes do VII Conaffa.

Neste contexto, as diretrizes deste caderno não refletem o posicionamento final da carreira dos Auditores Fiscais Federais Agropecuários, dependentes de aprovação final no VII Conaffa.

Brasília DF, 04/agosto/2025

SubComissão Temática

VII CONAFFA

Revisão em 25/09/2025:

- Exclusão, por solicitação do autor, da diretriz.: “Uma cabeça sem corpo – o Sindicato frente ao desafio da criação de uma corporação”.

Brasília DF, 25/setembro/2025

SubComissão Temática

VII CONAFFA

Realização