

PROPOSTA

ESTATUTO DO PESSOAL

DA

AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA

REGIME ESPECIAL

MARÇO DE 2017

ESTATUTO DO PESSOAL DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA

REGIME ESPECIAL

2

A base e os grandes princípios orientadores do sistema tributário Português encontram-se plasmados na Constituição da República Portuguesa (*artigos 103 e 104*), dela resultando, nomeadamente, o princípio de legalidade tributária, da segurança jurídica, da capacidade contributiva, da proibição da retroatividade da lei fiscal e o princípio da igualdade tributária. Podemos observar que a Constituição Portuguesa consagra verdadeiras normas precativas, mas não programáticas.

No âmbito do Ministério das Finanças, cabe à AT, uma função muito específica: a de executar a política e a Administração fiscal e aduaneira do Estado. Esta responsabilidade cabe aos Trabalhadores da AT, que são os verdadeiros impulsionadores do direito fiscal e aduaneiro. São eles que executam os programas tributários e aduaneiros do estado, analisam e estudam os factos tributários e aduaneiros, propõem medidas de alteração das normas fiscais e aduaneiras, colaboram na redação e asseguram o cumprimento das convenções destinadas a eliminar a dupla tributação, além de intervirem nos trabalhos dos organismos internacionais.

Respondem, pelos princípios da igualdade e da justiça fiscal e aduaneira, com uniformidade em todo o espaço nacional. Estes princípios sustentam-se numa qualificação profissional elevadíssima, sabendo-se que a atividade técnico-fiscal e a aplicação das leis implicam que os Trabalhadores da AT tenham uma sólida formação, designadamente nos domínios aduaneiro e fiscal, em termos de direito, direito processual, contabilidade, contencioso e tesouraria, que os obriga a um esforço permanente de atualização.

A verdade é que sempre se reconheceu que o valor das instituições está, não apenas na excelência da sua própria organização, mas, decisivamente, na qualidade e fervor daqueles que as servem.

A 31 de dezembro de 2015, encontravam-se em exercício de funções, na Autoridade Tributária e Aduaneira 11.122 Trabalhadores.

O pessoal dominante é o da Administração tributária (GAT) que agrega 6.882 Trabalhadores, representando 61,9% do total dos Trabalhadores. Com menor expressão, mas ainda assim representativos, seguem-se os grupos do pessoal do regime geral com 1.451 Trabalhadores (13% do total), do pessoal aduaneiro com 1.213 Trabalhadores (10,9% do total) e das chefias tributárias com 1.160 Trabalhadores (10,4% do total).

Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente e o pessoal de informática que agrupam 245 (2,2% do total) e 170 (1,5% do total) Trabalhadores, respetivamente.

De acordo com os cargos/carreiras existentes na AT, pode constatar-se que a carreira de inspeção tributária, com 2.767 Trabalhadores é a mais representativa, logo seguida da carreira de técnico de administração tributária adjunto (TATA) com 2.696 Trabalhadores e da carreira de gestão tributária (TAT) com 1.270 Trabalhadores.

A Lei Orgânica da AT encontra-se consagrada no Decreto-Lei 118/2011, de 15 de dezembro. Por seu lado, a Portaria 320-A/2011, de 30 de dezembro, alterada pela Portaria 337/2013, de 20 de novembro, estabelece a estrutura nuclear da AT e as competências das respetivas unidades orgânicas e fixa o limite máximo de unidades orgânicas flexíveis.

A Lei 35/2014, de 20 de Junho, rege as férias, faltas e licenças, os pedidos de acumulação de funções, de deslocação, aposentações, acidentes, horário trabalho e jornadas contínuas;

O estatuto de pessoal continua a ter a sua sustentação legal, pelo Decreto-Lei 557/99, de 17 de Dezembro.

Por isso, a condição hoje complexa e exigente do Trabalhador da AT, reclama sólidas qualificações e competências, impõe uma noção clara dos deveres de intervenção, de participação e de adaptação a novos métodos de gestão processual e do serviço e total disponibilidade para a permanente atualização de competências e funções.

Aprofundámos a reflexão sobre a nossa estrutura orgânica e concluímos que devemos incluir no Estatuto de Pessoal da AT, os seguintes princípios:

1. QUALIFICAÇÃO DA CARREIRA

1.1. Deveres funcionais

Os trabalhadores integrados na carreira especial da AT estão adstritos aos princípios deontológicos e sujeitos à observância do dever de sigilo profissional.

Têm o dever fundamental de respeitar, cumprir e fazer cumprir a Constituição, conscientes dos deveres éticos inerentes às suas funções.

Também se encontram adstritos ao cumprimento dos deveres existentes nos princípios e instrumentos legais.

PROPOMOS: Pelo que representamos e defendemos, devemos ter um código deontológico específico.

1.2. Grau de Complexidade Funcional

Os trabalhadores da AT estão vinculados a critérios de legalidade e objetividade, sujeitos às diretivas, ordens e instruções previstas na Constituição e que sejam conformes à lei.

Para manter este nível de critérios, a AT conta com profissionais de elevado nível técnico e com um leque diversificado de competências. Estes Trabalhadores iniciam a sua dedicação e entrega à causa pública, através do recrutamento obtido por provas de seleção, que são precedidas de cursos e estágios preparatórios e, na avaliação permanente, com níveis de exigência claramente equiparáveis às melhores Universidades do país.

Para manter esta nobre ligação ao Estado, estão ainda abrangidos por um regime de incompatibilidades e impedimentos, onde lhes é vedado, exercer advocacia ou qualquer espécie de procuradoria e desempenhar, qualquer atividade pública ou privada e estão sujeitos a normas legais de permanência no exercício de funções.

As tarefas desempenhadas são de tal forma complexas, que raros são os juristas que dominam efetivamente o articulado legal que rege o sistema fiscal e aduaneiro Português, fazendo porventura os melhores, parte dos quadros da própria AT.

PROPOMOS: A carreira na AT deve ser classificada, toda ela, como tendo grau de complexidade funcional 3, de acordo com a alínea c) do nº 1 do artigo 86, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

1.3. Vínculo/Poder de Autoridade

A AT é uma organização nuclear do Estado, especializada e hierarquizada, presente em todos os concelhos do País, possuindo um corpo de Trabalhadores com um elevado grau de qualificações, não só no que respeita à sua diferenciação, mas também no domínio da responsabilidade pelo exercício de funções.

Tem como missão administrar os impostos, direitos aduaneiros e demais tributos, exercer o controlo da fronteira externa da União Europeia e do território aduaneiro nacional, para fins fiscais, económicos e de proteção da sociedade, de acordo com as políticas definidas pelo Governo e o Direito da União Europeia.

Define-se ainda, pelos valores, da ética, transparência, imparcialidade, responsabilização, colaboração e profissionalismo.

Sabe-se que a discussão em torno das funções nucleares do Estado é eminentemente política. A Constituição deixa margem para várias interpretações e nada há predefinido que vá além da doutrina, ou seja, da opinião.

Uma estrutura como a AT, com a responsabilidade que lhe cabe, o papel que representa e as funções que desempenha, não pode ser direcionada ou relegada para funcionar num qualquer regime de contrato de trabalho em funções públicas e sujeita às mais variadas pressões.

Num estado moderno, as legalidades tributárias e aduaneiras constituem princípios e valores fundamentais, que são assegurados pelos Trabalhadores da AT.

Por força da Lei, a AT atua enquanto órgão de polícia criminal, instaurando processos por infrações de natureza criminal, enviando-os ao Ministério Público, sendo este combate à criminalidade fundamental para um sistema fiscal mais justo e equitativo e para a recuperação de receitas fiscais.

PROPOMOS: A carreira especial dos Trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira deve ter uma relação jurídica de emprego público, ou seja, deve ser REPOSTO o vínculo de nomeação.

1.4. Conteúdo Funcional

A melhoria da eficácia e o aumento da eficiência da AT dependem da qualificação profissional e da motivação dos seus Trabalhadores.

Incumbe à AT executar a política fiscal e aduaneira do Estado Português. Trata-se de uma instituição que visa defender os princípios da legalidade, da igualdade e da justiça aduaneira / tributária.

PROPOMOS: *O conteúdo funcional sustenta-se na realização e ou instrução de auditorias, fiscalizações, inquéritos, avaliações, investigação criminal, liquidação, pareceres e estudos de elevado grau de responsabilidade e especialização.*

1.5. Exclusividade de Funções

O Estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da Administração Central é claro ao afirmar o dever de isenção de todos os funcionários. Esse dever consiste em *"não retirar vantagens diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, das funções que exerce, atuando com independência em relação aos interesses e pressões particulares de qualquer índole, na perspectiva do respeito pela igualdade dos cidadãos".;*

Por outro lado, aos Trabalhadores da AT está vedado o desempenho de qualquer atividade pública ou privada, suscetível de comprometer a isenção exigida no exercício das funções, designadamente quando essas atividades se relacionarem com aquelas, ainda que desempenhadas por interposta pessoa.

Nos últimos 12 anos, houve um retrocesso salarial e uma estagnação na carreira. Não aceitamos que num futuro não possa mudar significativamente este mau estar social e laboral.

A total restrição ao exercício de outras funções tem de ser recompensada. Se não podemos exercer outra atividade, sejamos compensados por essa situação.

PROPOMOS: *Criar o subsídio de exclusividade de funções ou REVOGAR o regime em vigor, aplicável aos trabalhadores da AT.*

2. ESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

2.1. Carreira única

A AT tem seis grandes grupos de pessoal, que resultaram da fusão das três direções-gerais (as extintas DGAIEC, DGCI e DGITA):

- Dirigente (grupo transversal às três direções-gerais extintas);
- Chefia tributária;
- Pessoal de Administração tributária;
- Pessoal aduaneiro;
- Pessoal de informática;
- Regime geral (grupo transversal às três direções gerais extintas)

A carreira especial da AT deve ser vertical, sujeita a uma progressão efetiva e motivadora, tendo em vista obter a motivação inerente a toda uma vida profissional.

PROPOMOS: A criação de uma carreira única, harmonizada, que junte as áreas da gestão e investigação aduaneira e tributária, assim como as da informática e de direito.

3. RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

3.1. Academia da AT

Já resultava do ponto quatro da proposta de Decreto-Lei de revisão de carreiras da DGCI, apresentada em 2008 pelo 17º Governo Constitucional que: *"a procura constante do aumento da eficácia e eficiência da Administração Fiscal assenta essencialmente na qualificação profissional e na motivação dos seus trabalhadores, exigindo-se de todos eles elevados níveis de desempenho e um perfil de competências particularmente exigente.*

Quanto à qualificação profissional, é inquestionável que a atividade técnico-fiscal e a aplicação das leis tributárias exigem dos trabalhadores da AT uma sólida formação, designadamente nos domínios da fiscalidade, da auditoria, do direito, da contabilidade e do contencioso tributário, que os obriga a um esforço permanente de atualização, igualmente necessário para evolução nas respetivas carreiras, a qual depende sempre da realização de provas tendentes à avaliação dos seus conhecimentos e experiência nos domínios acima referidos. "

Torna-se essencial a criação da academia da AT, com o objetivo de promover a formação inicial de ingresso nos quadros da AT, a avaliação permanente, bem como, o curso de chefia e o curso de gestor tributário.

PROPOMOS: A criação da Academia da AT.

3.2. Recrutamento

O recrutamento para o preenchimento de lugares de acesso dos quadros do pessoal da AT, far-se-á sempre por métodos e técnicas de seleção objetiva e será precedido de estágios e de cursos destinados à apreciação das aptidões dos candidatos e à respetiva preparação profissional.

PROPOMOS: O concurso como regra de acesso. Os trabalhadores da AT dispensam as passagens administrativas ou automáticas e tomam como base justa para a progressão profissional o mérito.

3.3. Formação Profissional

A formação dos Trabalhadores integrados na carreira especial da AT, deve assumir um caráter de continuidade e prosseguir objetivos de atualização técnica e científica.

A natureza da profissão dos Trabalhadores da AT e as características do seu exercício fazem com que se deva privilegiar esta área, prevendo-se mecanismos que favoreçam e permitam concretizar a formação contínua e presencial.

PROPOMOS: A formação deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços, assim como o trabalho em equipa (unidade orgânica).

3.4. Avaliação Permanente

A avaliação permanente é um modelo inovador, cumpre as finalidades para que foi criada e poderia ser objeto de aplicação a toda a Administração Pública.

É uma alavanca essencial para a manutenção do grau de conhecimentos dos Trabalhadores da AT, para a mudança de posicionamento remuneratório nas respetivas categorias e para a valorização profissional.

PROPOMOS: A avaliação permanente como um instrumento fundamental na carreira.

Obs: Nos casos de concursos onde existe entrevista, o peso subjetivo desta deve diminuir em função de critérios objetivos. Importa esclarecer se pretende ser único elemento para a progressão, ou integrado com outros.

3.5. Carreira Técnica Auxiliar

Apesar dos avanços tecnológicos e da emergência de um novo paradigma no funcionamento da AT, donde claramente resultará uma diminuição das tarefas administrativas, ainda assim subsistirá a necessidade de existir um grupo de Trabalhadores para apoio às funções mais complexas.

PROPOMOS: Criar um quadro de Técnicos Auxiliares.

3.6. Curso de Chefia

As provas de seleção de acesso ao curso de chefia devem ter por base, sobretudo, critérios objetivos e nenhum critério subjetivo poderá ser eliminatório.

PROPOMOS: Reestruturar o acesso à chefia e ao curso de chefia.

3.7. Avaliação de Desempenho

Avaliação de desempenho deve ser um sistema que sirva para ajudar os Trabalhadores e a organização.

Criou-se um clima de suspeição e de medo com a aplicação do SIADAP, enquanto atividade relevante no âmbito da gestão dos recursos humanos.

Da análise do atual sistema, conclui-se que prejudicou o trabalho de equipa e nada de positivo trouxe à AT. A eliminação das quotas é fundamental.

PROPOMOS: A valorização da competência e do mérito deve reger -se por um sistema de avaliação de desempenho a estabelecer em diploma próprio, que seja prático, reconheça e motive o trabalhador pelo seu real desempenho, bem como o trabalho de equipa (Unidade Orgânica).

4. REMUNERAÇÃO NA CARREIRA/CARGO

4.1. Níveis Remuneratórios

A remuneração base passou a estar referenciada à titularidade de uma categoria ou cargo e ao respetivo posicionamento remuneratório e nível remuneratório correspondente, constantes da tabela remuneratória única (TRU) aprovada pela portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

PROPOR: O nível remuneratório de estágio deve ser 30. Na base da carreira, pós-estágio, 35.

4.2. Subsídio de Risco

Na transformação da sociedade atual, registou-se um movimento espontâneo de procura de soluções mais adequadas para as definições de carreira dos profissionais que têm a seu cargo o exercício de funções de inspeção, investigação e liquidação de tributos.

A natureza da nossa atividade associada à qualidade de autoridade pública e à especificidade técnica de funções que desempenhamos, sustenta a necessidade de termos Trabalhadores especializados inseridos numa carreira de regime e proteção especial.

No entanto, no exercício da nossa profissão, somos confrontados diariamente com situações de agressões verbais e físicas que colocam em causa a nossa integridade e funcionalidade laboral.

PROPOMOS: A criação de um subsídio de risco inerente ao exercício de tais funções ligadas ao ónus social, que o nosso papel representa.

4.3. Uniformização do FET/FEA

A melhoria da eficácia e o aumento da eficiência da AT dependem essencialmente da qualificação profissional e da motivação dos seus Trabalhadores.

Em relação às receitas do FEA, existe uma tendência decrescente. As razões para a quebra verificada nas receitas encontram-se na queda verificada nas taxas de juro obtidas pelo único instrumento financeiro que é permitido ao FEA subscrever (os CEDIC, do IGCP) e, ainda, na diminuição acentuada dos montantes cobrados pelas Alfândegas, resultado natural da redução dos serviços prestados que conferem o direito à cobrança das taxas que alimentam o fundo.

Perante este cenário, deverá ser ponderada a uniformização dos fundos existentes na AT. Deveremos ainda apostar na majoração desse fundo e, sempre que a AT atinja os seus objetivos, a percentagem a distribuir aos trabalhadores deve aumentar. Desta forma, incentivam-se os Trabalhadores e ganha a AT.

NOTA: Deverá existir uma uniformização dos fundos existentes na AT e uma majoração dos suplementos atribuídos aos Trabalhadores.

4.4. Suplemento chefia

Atualmente, muitos Chefes de Finanças recebem pela categoria e não pelo cargo, simplesmente porque desse modo o seu vencimento é superior. É normal que existam colegas com diferentes categorias a Chefiar Serviços. Logo, devemos propor um suplemento a acrescer ao salário base da categoria dos colegas nomeados para Chefias tributárias e aduaneiras.

PROPOR: Suplemento a acrescer ao salário base da categoria dos colegas nomeados para cargos de Chefia tributária e aduaneira.

4.5. Suplemento de responsabilidade financeira

No âmbito do direito financeiro e da contabilidade pública, os dinheiros públicos são confiados aos Chefes dos Serviços de Finanças, que respondem pela integridade, pela validade e pela regularidade das operações praticadas.

Este princípio da confiança, como regra básica de qualquer poder exercido sobre dinheiros públicos, através da definição de regras específicas sobre os atos destas operações financeiras e pela obrigação de prestar contas, procedendo-se ao respetivo controlo financeiro, para ser equilibrado, deve estabelecer uma medida compensatória para quem possui o ónus da responsabilidade financeira.

PROPOMOS: A criação do suplemento de responsabilidade financeira, destinado às chefias dos serviços de finanças.

11

4.6. Adjuntos Chefe de Divisão

Não podemos esquecer estes trabalhadores, que são uma realidade na AT, mas esquecida. Todos deviam saber que existem, mas ninguém os reconhece. Quem trabalhou numa Direção de Finanças sabe da sua importância e valor.

Responsáveis por chefiar equipas da inspeção (por vezes equipas maiores que uma divisão ou um serviço de finanças) e outras secções, são elementos fundamentais para o sucesso da AT.

PROPOMOS: A criação de Adjuntos do Chefe de Divisão, nas Direções de Finanças.

4.7. Normas

As normas transitórias devem permitir que a passagem do esquema atual para o quadro da reestruturação se faça paulatinamente, evitando casos de rutura. É da mais elementar justiça salvaguardar todas as categorias da AT.

PROPOMOS: Aproveitar as normas de transição para angariarmos benefícios para os Trabalhadores em termos profissionais e remuneratórios, salvaguardando os direitos daqueles que se encontram em fase de mudança de categoria.

5. OUTRAS SITUAÇÕES LIGADAS AO ESTATUTO DE PESSOAL

5.1. Cartão de identificação e de livre trânsito

Os trabalhadores da AT, consideram-se como estando permanentemente no exercício das suas funções e devem ter as seguintes prerrogativas:

- a) A entrada e livre-trânsito em lugares públicos, por motivo de serviço;
- b) O uso, porte e manifesto gratuito de arma de defesa, independentemente de licença exigida em lei especial;

c) A isenção de custas em qualquer ação em que sejam parte principal ou acessória, por via do exercício das suas funções;

PROPOMOS: Que seja aprovado um modelo de cartão de identificação e de livre trânsito para uso dos trabalhadores da AT.

5.2. Aposentação

Com a publicação da Lei 11/2008, de 20 de Fevereiro, são introduzidas mudanças pontuais ao regime de aposentação que já tinha sido alterado nos anos anteriores. Estas modificações vieram na sequência das efetuadas no regime geral da Segurança Social e visaram aproximar o regime de aposentação dos Trabalhadores da Administração Pública ao dos restantes Trabalhadores, por redução dos benefícios dos primeiros.

O Estatuto da Aposentação (Decreto-Lei 498/72, de 9 de Dezembro, sofreu várias alterações subsequentes, especialmente com a Lei 1/2004, de 15 de Janeiro, Lei 60/2005, de 29 de Dezembro, Lei 52/2007, de 31 de Agosto e a Lei 11/2008, de 20 de Fevereiro.

Nos últimos anos as regras aproximaram-se das da Segurança Social: a idade da reforma e o fator de sustentabilidade são os mesmos e continuam a aumentar.

A nossa atividade profissional sustentada em jurisprudência, normas e regras, sofre (quase diariamente) alterações legislativas. Existe uma constante e obrigatória necessidade de atualização a estes preceitos legais.

Trata-se de uma atividade que transcende a normal função dos agentes administrativos. Este pressuposto tem de passar a lei.

A complexidade das funções, a conflitualidade inerente à liquidação, cobrança e fiscalização dos impostos e taxas e ao controlo das mercadorias e fronteiras, aliado ao atendimento ao público, tornam a nossa atividade, claramente, como uma profissão de desgaste rápido.

PROPOMOS: Que a aposentação se realize, obrigatoriamente, quando os trabalhadores atinjam os 60 anos de idade e 40 anos de serviço, com a obrigatoriedade de, a partir dos 60 anos de idade, aqueles que ainda não atingiram os 40 anos de serviço, usufruam de uma redução de horário e afastamento do trabalho atendimento ou em alternativa, quando os trabalhadores atinjam os 60 anos de idade e os 36 anos de serviço, um regime de pré-aposentação com redução de horário e afastamento do trabalho de atendimento.

5.3. Concurso Externo

No final de 2015 a AT, contava com 11.122 Trabalhadores em exercício efetivo de funções.

A idade média dos Trabalhadores era de 50,1 anos. O escalão etário predominante era o dos 55-59 anos de idade, que agrupava 27% do total de Trabalhadores, seguido do escalão etário dos 50-54 onde se enquadravam 21,1% dos Trabalhadores. Ou seja: 48% dos Trabalhadores estão em vésperas de aposentação. Quase metade dos Trabalhadores da AT.

A par do ritmo de saídas definitivas, importa realçar o envelhecimento dos recursos humanos da AT, que se cifrou nos 35,7% no final de 2015, sendo 31,3% em 2014 e 28,2% em 2013. A aposentação surge como o principal motivo de saída de Trabalhadores, sendo que do total de saídas definitivas (635) registadas em 2014, cerca de 86% decorreram da passagem de Trabalhadores para a situação de aposentação.

Estes valores acentuam o envelhecimento do corpo de efetivos da AT, refletido no elevado índice de envelhecimento (35,7%) e na baixa taxa de emprego jovem (0,4%). Se considerarmos os Trabalhadores inseridos nas classes de antiguidade acima dos 30 anos, constatamos que o valor ascende a 40%, o que revela uma elevada maturidade profissional dos Trabalhadores da AT.

As restrições à abertura de concursos a Trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, que tendem a rejuvenescer os mapas de pessoal e as condicionantes orçamentais decorrentes da política de redução de despesas com pessoal, parecem continuar a potenciar o aumento do envelhecimento da estrutura etária desta Direção-Geral.

Desta análise ressalta a existência de um elevado nível de antiguidade e o correspondente envelhecimento da estrutura etária, prevendo-se, nos próximos anos, como já referido anteriormente, uma passagem considerável de Trabalhadores para a situação de aposentação.

É urgente abrir um concurso externo à Administração Pública e dar a possibilidade do mercado de trabalho rejuvenescer a AT. Caso contrário, vamos assistir à agonia e morte lenta da nossa organização, ou seja, à decadência de uma das instituições imprescindíveis para a existência do Estado.

Apelar ao bom senso da Tutela, para que a instituição tributária não passe por mais um alvoroço organizativo, que tanto prejudica a imagem e a funcionalidade da AT é imperativo. Não podemos continuar a potenciar o aumento do envelhecimento da estrutura etária desta Direção-Geral.

PROPOMOS: *Que seja realizado um concurso externo de ingresso, após a negociação de carreiras, que rejuvenesça o quadro de pessoal da AT.*

5.4. Instalações / Prevenção dos Acidentes de Trabalho

Em 2015, foram registados 119 acidentes de trabalho, sendo 46 no local de trabalho e 73 no percurso. O número de acidentes de trabalho com baixa médica foi de 84, pelo que a taxa de incidência dos acidentes de trabalho foi de 0,76% (0,49 % em 2014). Do total de acidentes de trabalho, resultaram 95 casos de incapacidade temporária e absoluta e 19 casos de incapacidade temporária e parcial.

Trabalhar na AT não é tão fácil como muitos supõem. Os acidentes de trabalho continuam a marcar o dia-a-dia dos Trabalhadores. Existem fatores laborais que condicionam o estado de saúde e de segurança. Acrescido a estes problemas, temos questões psicossociais graves e a exposição ao stresse, tendo sido este, em 2015, o principal motivo de absentismo, representando 54,5% do total de ausências da AT.

As instalações e materiais utilizados são 12% propriedade do Estado, 83% arrendadas e 5% são cedidas. Distribuídas por cerca de 680 instalações, sabemos que a maior parte destas, que eram próprias, foram vendidas num passado recente à ESTAMO e seguidamente, foram por esta, arrendadas à AT.

A ESTAMO tem como objetivos principais, a aquisição de património imobiliário, nomeadamente ao Estado, e a sua alienação direta ou após o desenvolvimento de ações de promoção imobiliária, bem como proporcionar ao Estado e outros entes públicos, soluções para a reinstalação de serviços em condições adequadas, mediante arrendamento.

Não sabemos, até ver, se a ESTAMO como entidade proprietária das instalações laborais/fiscais, procede a obras de requalificação, restauração e de melhorias, como proprietário dos imóveis em causa. O arrendatário, a AT, em princípio, tem as suas obrigações e direitos. Não será, com certeza, o de fazer obras, na casa do vizinho ou remodelações em casa alheia.

Sabemos e verificamos que muitas das instalações dos SF e Direções Distritais não possuem, nem oferecem, boas condições de trabalho e de salubridade para os Trabalhadores exercerem as suas funções.

São nestes locais, sem o mínimo de condições de trabalho, que os Trabalhadores passam 20, 30 e mais anos das suas vidas.

PROPOMOS: Conceber um plano de manutenção e conservação do parque imobiliário da AT, que inclua a realização de inspeções técnicas a todos os espaços laborais, periodicamente.

6. CONCLUSÃO

Apresentamos o memorando com as linhas orientadoras do projeto de carreiras - regime especial da AT, visando a simplificação e otimização dos recursos humanos e a obtenção de ganhos de eficiência e eficácia ao nível da gestão. Neste âmbito, e em síntese, defendemos:

1. *Definição da carreira especial que deve ter (ou seja reposto) o vínculo de nomeação;*
2. *Revisão, clarificação e simplificação da estrutura das atuais carreiras especiais existentes na AT, reduzindo a uma só carreira, ajustando-a ao modelo estrutural e gestor dos recursos humanos;*
3. *Fixação dos conteúdos funcionais abrangentes, com a observância da respetiva especificidade e grau de complexidade;*
4. *Sinalização do mecanismo da avaliação permanente como prioridade da progressão na carreira;*
5. *Fixação da estrutura remuneratória com observância do princípio da neutralidade orçamental;*
6. *Definição e regime dos cargos de chefia tributária e aduaneira;*
7. *Consagração das condições específicas de trabalho e do exercício das funções na AT;*
8. *Uniformização dos suplementos remuneratórios;*
9. *Definição da problemática da aposentação.*

Assim, solicitamos a Exa. a calendarização do processo negocial, para o qual, sugerimos a realização de reuniões mensais, até 31 de Dezembro de 2017.

Atentamente

P'la Direção Nacional do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos,

(Paulo Ralha - Presidente)