

XIV

CONGRESSO STI

05 e 06 de Dezembro • Costa da Caparica

MOÇÃO DE ESTRATÉGIA 2017-2019



SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS IMPOSTOS

SINDICATO COM FUTURO



MOÇÃO DE ESTRATÉGIA 2017-2019

STI - SINDICATO COM FUTURO

INTRODUÇÃO

No ano em que o Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos comemora o seu 40.^o aniversário realiza-se o seu XIV Congresso. O Congresso é o órgão deliberativo máximo do sindicato. Aqui se reúnem todos os órgãos executivos para refletir, debater e traçar a estratégia do sindicato para os anos subsequentes do mandato da Direção Nacional vigente.

Embora o Congresso e a apresentação de uma Moção de Estratégia ocorram quase dois depois da tomada de posse da Direção Nacional, podemos afirmar que esta realização ocorre em boa e oportuna hora.

O momento da realização deste XIV Congresso coincide com mais um momento histórico na vida do STI e dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) – a retoma do processo negocial de revisão de carreiras, que teve início em março deste ano, com a entrega por parte do STI, na Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais, de um memorando onde se apresentaram as principais reivindicações dos trabalhadores da AT, no que toca ao futuro regime de carreiras. Após interrupção do processo, em outubro, a Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais apresentou um cronograma com a calendarização do processo negocial.

O STI é **O Sindicato dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira**. Enfatiza-se o termo “O Sindicato” e não “o Sindicato mais representativo” ou “o maior Sindicato”, mas “O Sindicato” dos trabalhadores da AT, porque o STI é, de facto, o único Sindicato da AT com capacidade legal para representar os trabalhadores aduaneiros e tributários perante a Administração e o Governo, quer em termos legais, porque é o único que representa mais de 5% destes trabalhadores, quer em termos de representatividade, porque possui sócios de todas as carreiras e categorias profissionais, quer em termos de capacidade, porque é o único que possui uma sede e um corpo administrativo e jurídico capaz de responder às solicitações dos sócios.

Este é, pois, um momento chave em que temos que tomar decisões da maior importância no que diz respeito ao nosso futuro coletivo. A negociação da carreira, depois da fusão de três direções gerais, a isso nos obriga e a responsabilidade que nos foi atribuída não pode ser descurada, uma vez que as decisões que tomarmos hoje terão reflexos no nosso futuro e no daqueles que se nos juntarem, assim como no futuro da instituição em que trabalhamos. E, certamente, também no futuro do país.

Assim, é vital e urgente que deixemos de parte os interesses particulares e, muitas vezes de curto prazo, que nos tendem a guiar no dia-a-dia, para nos concentrarmos, durante este período negocial, na análise, na

discussão e na proposição assertiva e séria de soluções que a todos sirvam. Só assim poderemos ser bem-sucedidos.

Esta moção, que colocamos à vossa consideração, reflete este tempo e esta urgência. Porque em primeiro lugar há que negociar as carreiras e harmoniza-las num corpo único e coerente que a todos sirva. A par desta prioridade de ação sindical, que é o processo negocial em que nos encontramos, apresentamos também as linhas estratégicas de ação em matéria de política interna, segurança e saúde no trabalho, formação e política externa, pois são estes os pilares da atuação desta Direção Nacional.

Por fim, e porque há também que combater pré-juízos de valor e um batalhão de contra-informação é importante que todos nós aqui reunidos saibamos aclarar ideias e direcionar a nossa vontade uníssona para realizar aquilo que todos os trabalhadores da AT de nós esperam.

O futuro do trabalho na AT e o futuro do sindicato é traçado pelas nossas atitudes de hoje. A força do sindicato é a força da nossa união, porque o sindicato somos todos nós.

Por um STI forte. Por um STI com futuro!

VIVA O STI!

A DIREÇÃO NACIONAL

CONTEÚDOS DA MOÇÃO

1. NEGOCIAÇÃO DE CARREIRAS	03
2. POLÍTICA INTERNA	05
3. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	10
4. FORMAÇÃO	11
5. POLÍTICA EXTERNA	13
NOTA FINAL	14

1. NEGOCIAÇÃO DE CARREIRAS

VISÃO GLOBAL DO STI

Os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira têm a missão de administrar impostos, direitos aduaneiros e demais tributos que sejam atribuídos à AT, assim como 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.

A AT, criada em 15 de dezembro de 2011, pelo Decreto-Lei n.º 118/2011, de 15 de dezembro resulta da fusão de três Direções Gerais (DGCI – Direção Geral dos Impostos, DGAIEG – Direção Geral das Alfândegas e Impostos Especiais sobre o Consumo e DGITA – Direção Geral da Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros). Os seus recursos humanos são constituídos pelo pessoal provindo das direções gerais fundidas, contando com 10.996 funcionários agrupados em diversas carreiras regidas por diplomas distintos, que muito embora sejam regimes de carreiras especiais, datam dos anos 90 e foram criados num contexto económico, social, tecnológico e laboral, substancialmente diferente do contexto atual.

Por outro lado, a fusão de três direções gerais tem gerado constrangimentos relacionados com a gestão de recursos humanos, onde se assiste à necessidade de afetar funcionários a áreas com carência de pessoal, sem que para isso existam regras claras, devido à inexistência de um diploma de carreiras único na AT, criando situações de injustiça e desigualdade entre trabalhadores que desempenham funções na mesma casa, em condições diferenciadas, no que toca ao estatuto remuneratório, oportunidade de progressão e transição entre funções.

EVOLUÇÃO DO CONTEXTO LABORAL

O STI defende a criação de um regime de carreiras adequado à realidade atual da AT, que tenha em conta a evolução do contexto laboral, nomeadamente:

- O aumento considerável da exigência e **complexidade funcional** nas várias áreas da AT;
- A alta qualificação dos trabalhadores, com elevado nível de formação e necessidade de atualização contínua, adaptáveis a várias áreas funcionais;
- O desenvolvimento de **funções inspetivas**, quer ao nível da prevenção, quer ao nível da investigação criminal e do combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira;
- O desempenho de funções em serviço externo, com componente elevada de **risco**;
- A existência de mobilidade entre carreiras/categorias/cargos, sem que existam regras claras nem uniformidade de procedimentos.

PRINCIPAIS CONSTRANGIMENTOS DAS CARREIRAS ATUAIS

São identificados diversos constrangimentos provocados pelos regimes de carreiras ainda em vigor, de onde se destacam, nomeadamente, as limitações em termos de progressão e mobilidade:

- Carreiras tributárias – limitações na progressão por mérito, quer na carreira técnica e de gestão tributária quer na carreira da inspeção tributária;
- Carreiras aduaneiras – impossibilidade de progressão por mérito e de mobilidade/transferência;
- Carreiras informáticas – impossibilidade de progressão por mérito e de mobilidade/transferência.

OBJETIVOS GENÉRICOS PARA O NOVO REGIME DE CARREIRAS

O novo regime de carreiras na AT deve apresentar uma solução que concretize os seguintes objetivos genéricos:

- Reconhecer a AT como um verdadeiro órgão de autoridade, cuja missão é nuclear para o funcionamento do Estado Português e os seus trabalhadores como os agentes que exercem essa autoridade e executam a sua missão;
- Contribuir para a qualificação contínua e excelência dos trabalhadores da AT;
- Uniformizar, clarificar, simplificar e democratizar os procedimentos de ingresso e progressão na carreira;
- Permitir a flexibilidade gestonária, legalizando a situação de rotatividade e mobilidade, atualmente efetuada sem regras.

CARREIRA ÚNICA COM ÁREAS ESPECIALIZADAS

Para a concretização dos objetivos suprarreferidos, propõe-se a criação de uma **carreira única com áreas especializadas**, assente nos seguintes pilares:

- Carreira especial de **grau de complexidade funcional 3**, com ingresso por concurso público, para licenciados e frequência posterior e obrigatória de um Estágio Teórico Prático com um Curso Inicial de Ciência e Técnica Fiscal e Aduaneira realizado na Academia da AT;
- **Carreira única composta por áreas especializadas** de acordo com os atuais e futuros conteúdos funcionais necessários ao desenvolvimento da missão da AT;
- Progressão por mérito, através de **avaliação permanente**, com formação e atualização contínua, concretizada através de ciclos de três anos;
- **Mecanismo de transição entre áreas de especialização** por via de competências pré-adquiridas ou obtidas na Academia da AT;
- **Mobilidade interna** com extensão do Regulamento de Transferências a toda a AT, com criação de quadros por Área Especializada.

Lutaremos por um regime de carreiras que permita ao trabalhador da AT ter uma perspetiva clara de progressão na carreira, que valorize efetivamente o seu desempenho, premiando o mérito profissional, em condições de igualdade de oportunidades, que contemple um estatuto remuneratório justo e adequado às funções desempenhadas. É na defesa destes objetivos que concentraremos a maior parte da nossa energia e empenho ao longo do processo negocial.

VÍNCULO DE NOMEAÇÃO

A reestruturação do sistema de vínculos carreiras e remunerações, levada a cabo pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, elenca, na redação final do artigo 10.º da citada lei, as atribuições, competências e atividades para cujo exercício os funcionários mantêm o vínculo de nomeação, através da sua integração em carreiras

adequadas para o efeito. Esta alteração manteve-se no artigo 8.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Desde logo, entendemos que os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira, pela especificidade das funções que desempenham e desenvolvem em carreira especial, integram o âmbito previsto no referido artigo 8.º da LGTFP, nomeadamente em funções de investigação criminal e inspeção.

Estão, pois, incluídos entre os Órgãos de Polícia Criminal (OPC), pois compete-lhes levar a cabo atos e tarefas próprios dos OPC, determinados no Código de Processo Penal, nos seus artigos 55.º e 85.º, e no artigo 40.º nº 2 do Regime Geral das Infrações Tributárias.

Sendo os trabalhadores da AT, um corpo de funcionários que segue os princípios constitucionais estabelecidos nos artigos 267º a 271º de modo a garantir o cumprimento instituído pelos artigos 103º e 104º da Constituição da República Portuguesa (CRP), não podem, pela exigência das suas funções, continuar submetidos ao regime do contrato de trabalho em funções públicas, sob pena de tal regime colidir com as suas naturais atribuições.

Para cumprimento de tal desiderato, possuem um estatuto profissional que lhe impõe deveres e obrigações específicos, estando ainda sujeitos a obrigações decorrentes dos Códigos de Processo Penal e Civil, e do Código Civil, que no seu conjunto os obriga a disponibilidade profissional permanente.

Não podemos deixar de considerar que, não repondo aos trabalhadores dos impostos o vínculo de nomeação a que alude o citado artigo 8.º da LGTFP, continuam a minar-se os pilares em que assenta o Estado de direito democrático.

O vínculo não contemporiza meios monetários, mas sim responsabilidade, dedicação e exclusividade à causa pública. Não podemos ser uma Autoridade, sem autoridade.

Por estas e ademais razões legais, e tendo em conta o necessário reconhecimento da especificidade e natureza funcional dos profissionais da AT, continuamos a afirmar que se impõe a reposição do regime de nomeação definitiva para os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira.

2. POLÍTICA INTERNA

SÓCIOS

DINAMIZAÇÃO SINDICAL

Política de Proximidade

Desde a primeira hora que a Direção Nacional, no seguimento de uma prática iniciada no anterior mandato, tem priorizado um programa de visitas regulares aos serviços da AT, para conhecer a realidade em que trabalhamos e ouvir os trabalhadores.

Facto da maior relevância, neste âmbito, tem-se revelado o contributo e a boa vontade de todos órgãos do sindicato, nomeadamente das suas Direções Distritais e Regionais, assim como dos seus Delegados Sindicais, que se têm prontificado a acompanhar e a coadjuvar a Direção Nacional nesta tarefa.

Estas visitas, além do contacto direto que propiciam com os sócios, permitem elaborar memorandos sobre os problemas que os trabalhadores enfrentam no seu dia-a-dia e as fragilidades existentes nos serviços, nomeadamente em termos de instalações e equipamentos, que posteriormente são levados a discussão com a Direção Geral e o Governo.

Continuaremos assim com o nosso compromisso de visitar todos os serviços, com a maior frequência possível, a fim de promover reuniões com os trabalhadores e de viva voz ouvir as suas reivindicações, aspirações e sugestões.

Atividades sociais

Os encontros anuais de sócios são uma aposta da atual Direção Nacional que, fruto do sucesso alcançado, continuarão a merecer a nossa atenção até final do mandato. De facto, através da realização destes encontros, verificamos que existe “um espaço” entre os sócios que urgia preencher, e que foi preenchido através de atividades que proporcionaram a confraternização, a aproximação e até a reaproximação entre sócios de todo o país, que só através destes encontros têm a oportunidade de se juntar. Não despreciando neste âmbito tem sido também o papel das várias Direções Distritais e Regionais do STI, na colaboração que têm prestado, não apenas em termos logísticos, como de divulgação e apoio a estes encontros. De realçar ainda, a proposta da Direção Nacional, no âmbito das comemorações do 40.º aniversário do STI, onde se incentivou e apoiou a coorganização entre Direções Distritais “vizinhas”, quer de Conferências, quer de Caminhadas. Estes eventos foram bem-sucedidos e fortemente participados pelos nossos sócios. Acreditamos que estas iniciativas ajudam a fortalecer o sindicato. Pretendemos por isso, dar continuidade a este tipo de eventos coorganizados, pois acreditamos que a força do STI radica no seu todo, e não numa só das suas partes.

Fruto desta atuação global em todo o país, o STI tem também apostado, através das Direções Distritais e Regionais, na celebração de protocolos com entidades locais que tragam mais-valias para os sócios, por forma a alargar e reforçar a oferta de benefícios e o acesso a bens e serviços de qualidade ao mais baixo custo possível. Neste sentido, continuaremos a apoiar todas as iniciativas das Direções Distritais e Regionais que visem reforçar os serviços e o acesso a bens e instrumentos de fruição cultural, desportiva e social. Porque a cultura e a ocupação dos tempos livres dos sócios devem ser uma aposta do sindicato.

Da mesma forma, continuaremos a promover o uso racional e sustentado das verbas aplicadas no Fundo de Ação Social, no Seguro de Saúde, no Fundo Social de Emergência e no Seguro de Responsabilidade Civil. Se, por um lado, todos temos consciência que o patamar alcançado nestes itens é de grande valor acrescentado para os sócios, por outro lado, é necessário estar alerta para as ameaças que advêm deste sucesso, nomeadamente, para o risco inerente ao facto do seguro de saúde não ter limite de idade e da média etária dos nossos sócios estar a aumentar de dia para dia. Esta conjugação de fatores obriga a uma gestão racional e calculista da renegociação do seguro, que não se compadece com populismos, que comprometeriam a sobrevivência do seguro a curto prazo.

Procuraremos também alargar os benefícios prestados aos sócios através da disponibilização de livros técnicos elaborados por colegas da “casa” editados em parceria entre o STI e uma editora reconhecida no mercado. Neste âmbito, é necessário que o STI aja de forma homogénea em todo o país, porque não pode haver, nem é admissível que existam, diferenças entre os sócios que trabalham em diferentes zonas geográficas. O Sindicato deve ter uma ação promotora da inclusão e da redução das assimetrias, e nunca promover, ou permitir, a exclusão ou o aprofundamento da diferenciação.

INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO SOCIAL

Como amiúde afirma o nosso Secretário-geral: “O sindicato são os seus sócios”. E, para poderem participar e decidir, os sócios necessitam de informação. No mundo das redes sociais e do “tudo feito no instante e publicado” é, no entanto, importante ter em consideração que o Sindicato não pode, nem é recomendável acompanhar esta avalanche informativa, nem que foque a sua atividade comunicacional exclusivamente para os sócios. Primeiro, porque para agir é preciso pensar bem. E pensar bem equivale, na maior parte dos casos, a pensar pausadamente em todas as consequências das decisões que se tomam. Segundo, porque em termos de comunicação político-sindical raramente há repetições, pelo que a margem para que se cometam erros é muito reduzida ou nula. E terceiro, porque grande parte da força atual do STI assenta na sua visibilidade externa, nos meios de comunicação social e na atividade de intervenção político-fiscal que exerce junto do Governo, do Parlamento e dos partidos políticos. Neste contexto, é também importante frisar que não se podem voltar a cometer erros, como cometeram no passado, em que as iniciativas e as posições da Direção Nacional do STI a nível nacional são publicamente contrariadas por comunicados emanados por órgãos distritais. Este tipo de erros comprometem o futuro e a credibilidade do sindicato. Este é, pois, um assunto sensível, da maior importância, em que todos nós, aqui reunidos, devemos refletir, para que não volte a suceder. Nem com a atual Direção Nacional, nem com nenhuma das futuras.

No que diz respeito à comunicação interna, dirigida aos sócios, continuaremos a hierarquizar a sua divulgação através de comunicados, notas informativas e da *newsletter* “Notícias STI”, nos seguintes moldes:

- Comunicados para dar conta de informação relevante sobre questões de política sindical - carreiras, vencimentos, reuniões com o Governo e a Administração e assuntos de importância genérica que se encontrem na ordem do dia;
- Notas Informativas para a divulgação de questões sindicais de carácter sectorial ou parcial, protocolos e outros assuntos que dizem respeito aos interesses dos associados; e
- A *newsletter* “Notícias STI” para divulgar resumos periódicos da atividade sindical globalmente realizada.

Em paralelo, o portal do STI na internet continuará a ser o meio de divulgação geral da atividade do STI e, na sua Área Reservada, o repositório de toda a informação relativa ao STI e às suas atividades.

Revista “Sociedade e Fiscalidade”

Com nove números publicados, a revista “Sociedade e Fiscalidade” tem servido como base de reflexão do STI sobre temas gerais da fiscalidade e questões políticas, sindicais e sociais, suportadas em artigos de opinião e ensaios tanto de colegas como das mais prestigiadas figuras de referência em diversos campos do saber. Desta forma tem-se afirmado como um veículo de projeção interna e externa do sindicato que continuará a ser aposta da Direção Nacional.

SINDICALIZAÇÃO

Dos cerca de onze mil trabalhadores da AT, perto de oito mil, estão filiados no STI, sendo a taxa de sindicalização das mais elevadas na administração pública e no país. A nossa estrutura sindical é sem dúvida a mais representativa e importante, nesta instituição.

Mas ainda existe espaço para crescer.

A sindicalização é, pois, essencial e determinante na vida do sindicato. Porque é com os sócios e para os sócios que a nossa atividade se desenvolve.

Como é sabido, nos últimos anos temos assistido a ofensivas sistemáticas aos direitos dos trabalhadores, e só a sua união e força poderá permitir a manutenção dos direitos já adquiridos e a reivindicação de melhores condições laborais, sociais e financeiras.

Quanto mais forte for o papel do sindicato, mais e melhores condições teremos para prosseguir o nosso trabalho na defesa dos direitos e dos interesses de uma classe que tem sofrido, nos últimos anos, os mais vis e severos ataques à sua dignidade profissional.

O trabalhador sindicaliza-se porque vê o sindicato a agir em função das suas aspirações, necessidades e reivindicações.

Contudo, para a força do Sindicato prevalecer, externa e internamente, o ruído negativo e os mal-entendidos gerados no interior da nossa estrutura devem ser ultrapassados, para que a comunicação passe a ser una e unívoca, depois de trabalhada, discutida e votada pelos órgãos próprios. Só assim nos afastaremos dos caminhos da desordem e ganharemos maior e melhor credibilidade junto dos associados.

A função do sindicato é apoiar o sócio. Não é a de aportar mais problemas à sua vida profissional.

Pretendemos continuar a valorizar os serviços que prestamos, dando prioridade à sindicalização, através de campanhas de angariação de novos sócios e fixação dos atuais, sem esquecer o papel importantíssimo dos órgãos distritais e regionais para o engrandecimento do nosso sindicato.

ESTRUTURA SINDICAL

DELEGADOS SINDICAIS

O Delegado Sindical:

- Representa o Sindicato de acordo com os poderes que lhe são conferidos por lei e pelos estatutos, colabora estritamente com a Direção Distrital/Regional, assegurando a execução das resoluções dos órgãos deliberativos e executivos nacionais;
- Comunica todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como irregularidades praticadas pelos serviços que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, e zela pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares dos trabalhadores;

- Divulga a ação do Sindicato, os seus princípios e objetivos e os serviços que o STI presta aos seus associados.

O seu papel é por demais importante e vital para a vida do STI.

Cada um dos serviços onde trabalhamos na AT constitui um núcleo vital onde se exerce a ação sindical. E o Delegado Sindical, em si e neste contexto, é o elemento sindical mais importante do STI, porque representa o meio através do qual se realiza a ação sindical.

É no local de trabalho que os sócios do STI sentem e reportam ao Delegado Sindical os seus anseios, os seus problemas, os seus comentários e as suas propostas. É no local de trabalho que se idealiza, corporiza e dinamiza o Sindicato.

Neste momento o sindicato conta com representantes locais em cerca de 90% dos serviços da AT, ou seja, estão eleitos 334 Delegados Sindicais. Sem este núcleo de base o STI não existe. Esta é a trave mestra da nossa estrutura. É a sua presença que assegura a defesa dos direitos e interesses dos sócios e a participação coletiva e democrática destes na vida do sindicato.

É na delegação local que a sindicalização é encarada como a primeira tarefa organizativa de carácter permanente e da responsabilidade de todos os órgãos e dirigentes, na medida em que a taxa de sindicalização determina a capacidade reivindicativa e a garantia do princípio da independência.

Neste sentido a Direção Nacional continuará a ter como prioridade o apoio e reforço do número de Delegados Sindicais do STI, tendo em vista a sua melhor preparação para o exercício do cargo e para que todos os associados fiquem devidamente representados nos locais de trabalho.

Pretendemos, por isso, assentar a ação do Sindicato nas estruturas de base e nos Delegados Sindicais. Para lograr tal objetivo, iremos continuar a promover ações de formação sindical e em paralelo, iniciar um ciclo de Encontros Anuais dos Delegados Sindicais, a nível nacional.

DIREÇÕES DISTRITAIS/REGIONAIS

Neste âmbito, podemos afirmar que estamos empenhados na criação de uma verdadeira unidade de ação entre os órgãos do STI e os trabalhadores, de forma a transmitir informação sobre a atividade do Sindicato e a combater a desinformação que muitas vezes é difundida, inadvertida ou propositadamente, e cujos beneficiários raramente são os trabalhadores ou a AT.

O STI reafirma o seu empenho na consolidação e na defesa dos direitos dos trabalhadores que representa, privilegiando o diálogo a todos os níveis, dinamizando-o, modernizando-o e aperfeiçoando-o.

Reforçaremos a prática de reuniões periódicas com os dirigentes distritais e regionais, privilegiando a comunicação interna como um vetor crucial da estratégia sindical.

REORGANIZAÇÃO ESTATUTÁRIA

Nós, STI, somos a estrutura Sindical mais descentralizada do País. Mas, seremos a mais funcional, a mais interativa e a mais participativa?

Os estatutos de uma associação sindical devem garantir a democraticidade do seu funcionamento, permitir e regular a expressão de ideias e possibilitar a participação de todos os associados, quer elegendo, quer controlando o exercício dos eleitos.

Os atuais Estatutos, embora cumprindo, no essencial, esses objetivos, carecem de uma simplificação a nível da composição da direção do Sindicato, face à necessidade de garantir o número de faltas sindicais e tornar o sindicato, mais governável e participado.

O nosso objetivo é adaptar a nossa lei fundamental à legislação em vigor, às necessidades sociais e garantir uma maior transparência na gestão executiva do sindicato.

O processo de revisão dos nossos Estatutos deve iniciar-se com um estudo rigoroso da sua aplicação, assegurando-se, dessa forma, que as soluções encontradas não são meras alterações ao quadro atual mas, sobretudo, o resultado de um processo refletido, consistente, participado, duradouro e capaz de dar resposta aos desafios que se colocam ao sindicato de futuro.

3. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

O direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança, assim como o direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover, são direitos consagrados na Constituição da República, previstos no Código do Trabalho e regulamentados na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, e em diversos diplomas avulsos.

A Direção Nacional tem desenvolvido uma ação concertada em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, quer através de inquéritos às condições de trabalho, fazendo o levantamento dos problemas ao nível das instalações, condições e equipamentos, cujos resultados são apresentados junto da Administração e denunciados publicamente, quer através de ações de formação e sensibilização para sócios, com a organização de colóquios sobre saúde no trabalho, onde se tem dado um enfoque especial aos riscos psicossociais, nomeadamente ao *stress* ocupacional, dando a conhecer medidas para prevenir e lidar com este risco, a que a maioria dos trabalhadores da AT está sujeito.

Por outro lado, pretende-se desencadear o procedimento de eleição dos Representantes do Trabalhador para a Segurança e Saúde nos locais de trabalho, nos termos da lei. Para viabilizar esta pretensão deu-se início a um ciclo de formação para dirigentes do STI e prevê-se estender a formação nesta matéria a todos os Delegados Sindicais, para que se criem condições para promover, em consciência, esta eleição em todos os locais de trabalho.

ELEIÇÃO DO REPRESENTANTE DO TRABALHADOR NO LOCAL DE TRABALHO

O Representante do Trabalhador para a Segurança e Saúde no Trabalho é o trabalhador eleito para defender os direitos dos trabalhadores no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho. Não lhe compete dar soluções técnicas mas exigir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores, em matéria de SST que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde no trabalho.

A figura dos Representantes dos Trabalhadores para a SST, está universalmente reconhecida, merecendo relevo a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Estado português em 22 de junho de 1981 e a Diretiva Quadro n.º 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989, transposta para o regime jurídico pelo Dec. Lei n.º 441/91, de 14 de novembro.

Ao eleger os seus representantes para a SST ganham os trabalhadores, pois permite-se o desenvolvimento de meios eficazes de proteção e a possibilidade que lhes é conferida de poderem identificar problemas e contribuir para a sua resolução. Por outro lado, cria-se uma maior disponibilidade para que venham a respeitar e adotar medidas de prevenção, o que significa, no fundo, a criação de uma cultura de segurança.

Assim, a eleição destes representantes deve ser encarada pela nossa estrutura sindical como uma meta a alcançar, pois desta forma podemos contribuir para tornar os locais de trabalho, espaços dignos, funcionais e saudáveis, que cumpram a Lei.

4. FORMAÇÃO

A Direção Nacional pretende dar seguimento à política de formação que tem vindo a desenvolver nos últimos anos, introduzindo ajustes e as melhorias necessárias, com vista a dar resposta às necessidades demonstradas pelos associados, através do desenvolvimento de ações de formação, sob a forma de cursos, seminários, colóquios e conferências, assim como através do estabelecimento de parcerias com entidades formadoras certificadas e institutos de ensino superior.

Através do seu Pelouro da Formação, e recorrendo, sempre que possível, à colaboração das Direções Distritais e Regionais, são organizadas e promovidas ações de formação em três áreas principais:

1. Formação Sindical

A formação sindical é uma área estratégica prioritária que continuará a ser implementada, e que se revela uma ferramenta fundamental para a construção de uma consciência crítica e proativa, contribuindo para a valorização dos quadros do sindicato.

A formação para Delegados Sindicais é fundamental no processo de dinamização sindical. Como já expusemos, entendemos o Delegado Sindical como a peça chave na estrutura do STI, por ser a base de ligação com os associados. Foi criada uma *bolsa de formadores sindicais* permanentes, constituída por membros dos órgãos nacionais e regionais/distritais do STI, com apetência para a área formativa, que, pela experiência acumulada e possibilidade de usar créditos de horas para atividade sindical, reúnem as condições para integrar esta bolsa. Estes formadores têm por missão ministrar formação sindical aos delegados. Aprimorou-se o programa de *Formação Inicial para Delegados Sindicais* e estas ações serão ministradas em todo o país. Por outro lado, está em preparação o programa de *Formação em Saúde e Segurança no Trabalho* também destinado a todos os Delegados Sindicais. Ainda no âmbito da formação sindical, estão em desenvolvimento as primeiras Jornadas Sindicais do Delegado do STI, com vista a criar um encontro anual.

Desenvolvem-se ainda ações de formação para os dirigentes nacionais e regionais/distritais, quer na área da legislação laboral (Código do Trabalho, Segurança e Saúde no Trabalho), quer na área das competências

comportamentais (Comunicação, Trabalho em Equipa, etc.). Pretende-se dar continuidade a estas ações de formação, por contribuirem para a valorização dos quadros sindicais do STI.

2. Autoformação para Sócios

O Regime da Formação Profissional na Administração Pública, estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, prevê a utilização, por parte do trabalhador, de um crédito de 100 horas por ano civil, dentro do período laboral, para formação profissional em regime de autoformação, com vista ao seu desenvolvimento profissional e pessoal. Assim, o STI tem desenvolvido e apoiado a organização de conferências e seminários, em pontos diversos do país, abordando temas ligados à legislação laboral, à área fiscal e aduaneira e também à área comportamental e de desenvolvimento pessoal. Estes seminários e conferências são organizados em parceria com universidades e institutos de ensino superior, convidando oradores referenciados nas matérias em questão. Pretende-se dar continuidade a estas iniciativas, com a réplica do colóquio “Saúde no Trabalho – Gestão do Stress e Motivação” em pontos do país onde ainda não se realizou, a criação do seminário sobre “Férias, Faltas e Licenças” e a organização de conferências e seminários em matérias de âmbito fiscal e aduaneiro.

3. Formação Técnica Complementar

A Direção Nacional entende que é obrigação da Administração, enquanto entidade patronal, ministrar formação técnica de qualidade, adequada às necessidades dos seus trabalhadores. Não podendo, nem querendo, substituir-nos às obrigações da Administração em ministrar formação técnica aos trabalhadores, identificamos porém a necessidade e manifesta importância de oferecer possibilidades de formação complementar técnica aos sócios do STI, para a sua valorização profissional, em áreas que não sejam cobertas pelo plano formativo da AT.

Na sequência da abertura de concursos externos de ingresso nas carreiras da AT, em que não são estabelecidas quaisquer quotas ou vantagens para os trabalhadores que já laboram na casa e são opositores aos mesmos, por se revelarem oportunidades de progressão profissional, a Direção Nacional, apoia estes colegas, seguindo a linha de rumo iniciada no anterior mandato, promovendo formação e disponibilizando material de apoio à preparação para estes concursos.

Por outro lado, a retoma dos ciclos de avaliação permanente, reacendeu e expandiu o interesse pela atualização e formação técnica contínuas, com vista à boa preparação para as provas de avaliação. Assim, pretende-se aumentar o número de ações de formação técnica e reforçar a divulgação do protocolo com a APOTEC - Associação Portuguesa de Técnicos de Contabilidade, entidade certificada para a formação profissional nas áreas da fiscalidade, contabilidade e direito.

REGULAMENTO PARA A FORMAÇÃO

A par das iniciativas formativas promovidas pela Direção Nacional, nos últimos anos tem-se assistido, um pouco por todo o país, ao aumento do peso das ações de formação promovidas pelas Direções Regionais e Distritais junto dos seus associados, enquanto atividades de dinamização sindical, o que levou a que se melhorasse o mapa/tipo de orçamento das DD/DR, criando-se as subúbricas “Seminários/Conferências” e “Formação” para refletir esta realidade.

Conscientes das discrepâncias existentes entre as várias regiões e distritos do país, quer em termos de número de sócios, quer em termos de dispersão geográfica, com consequências diretas na viabilização de ações de formação em todas as regiões e distritos em condições de igualdade, tem sido desenvolvido um esforço no sentido de encontrar soluções que minimizem o impacto destas diferenças. Assim, tendo em conta que nos distritos com maior número de sócios, as respetivas direções distritais têm maior facilidade em promover formação, pretende-se privilegiar a localização de iniciativas formativas em distritos de menor densidade de sócios e cujas direções regionais/distritais são dotadas de orçamentos mais baixos.

Tendo em conta a proporção que a formação tem ganho na atividade do sindicato, parece-nos oportuno criar um Regulamento para a Formação no STI, após reflexão e debate interno, que uniformize procedimentos e promova uma maior harmonia e concertação no planeamento e desenvolvimento das iniciativas formativas.

No sentido de ampliar o acesso do maior número de sócios às iniciativas formativas do STI, disponibilizar-se-ão todos os materiais de apoio aos cursos, seminários e conferências, na área reservada do sítio oficial do STI, assim como está em estudo a possibilidade de vir a desenvolver formação à distância.

5. POLÍTICA EXTERNA

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

1. Administração e Governo

Com a fusão da DGCI, DGAIEC e DGITA e a criação da AT, no dia 1 de janeiro de 2012, iniciou-se um novo ciclo laboral e funcional.

A criação da AT veio simplificar a estrutura organizativa da administração tributária e aduaneira, promover uma maior eficácia operacional e um relacionamento mais próximo e integrado com os contribuintes e operadores económicos.

Contudo, passados 5 anos, a essência desta fusão – os trabalhadores –, não mereceu por parte da Administração e da tutela, a atenção a situações laborais, formativas, de funcionalidade e de operacionalidade dos serviços. Na realidade, não existiu qualquer aproximação ou intervenção, ações visíveis e estratégia, alicerçada nos princípios da unidade e moldada pela confiança nos trabalhadores destas três direções gerais, o que contribuiu para a criação de um clima de divisionismo e descontentamento dentro da AT, que acreditamos poder ser amenizado e invertido com a criação de um diploma único de carreira.

Neste contexto, é obrigação do Governo e da tutela especificarem esta fusão e definirem linhas de rumo, para que o mal existente seja ultrapassado e se assumam novas dimensões de mudança.

A Direção Nacional tem assumido um papel construtivo ao denunciar as situações anómalas identificadas e procura manter contactos regulares com a tutela e o poder político, no sentido de se criarem condições favoráveis para o diálogo e debate profícuos na construção das melhores soluções para os trabalhadores e para a AT.

Foi nesta postura que demos início ao processo negocial para a revisão de carreiras na AT, e assim procuraremos manter-nos, negociando de boa-fé, mas sem subserviência.

2. Estruturas Sindicais Internacionais

A atividade internacional desenvolvida pelo STI nos últimos tempos, quer no âmbito da UFE, quer de outras organizações sindicais estrangeiras, tem sido profícua e enriquecedora para ao nosso sindicato.

A participação do STI nestes fóruns de análise e reflexão político-sindical, na vertente fiscal e aduaneira, permite aprofundar o conhecimento de realidades laborais diversas e solidificar laços de solidariedade com sindicalistas de toda a Europa e de outras partes do mundo.

A Direção Nacional respondeu positivamente à maioria dos convites recebidos e realizou contactos que se traduziram na consolidação da ação internacional do STI. Participámos em diversas reuniões temáticas, nomeadamente sobre as crises europeias, o sistema fiscal vigente nesses países e a luta contra a fraude e a evasão fiscal. A nossa estrutura, não pode nem deve definhir neste campo.

Isolar-se no seu espaço sindical será negativo e nefasto para a sua sobrevivência. Um sindicato como o STI deverá manter relações bilaterais com o movimento sindical europeu, com a comunidade sindical dos países de língua portuguesa (CPLP) e outras organizações internacionais de relevância.

PARTICIPAÇÃO NA POLÍTICA FISCAL

Afirmamos convictamente que ninguém conhece melhor a legislação fiscal e aduaneira do que os trabalhadores da AT. Enquanto legítimo representante daqueles que, por dever profissional, têm que trabalhar e aplicar diariamente a legislação fiscal e aduaneira, entendemos que o STI deverá intervir, sempre que se afigurar útil, no processo preparatório desta legislação, assim como nas correções e ajustamentos que sejam necessários introduzir no ordenamento jurídico. O modelo do sindicalismo, mesmo sectorial, como órgão consultivo já existiu no passado e é cada vez mais um modelo de ação sindical do presente. O STI é um potencial parceiro social, que, para o bem comum, pode e deve ter papel relevante no melhor funcionamento da legislação fiscal e aduaneira.

NOTA FINAL

Este momento exige especiais responsabilidades a todo o STI. Não só da Direção Nacional, mas de toda a estrutura. Das Direções Regionais e Distritais, dos Delegados Sindicais, dos demais Sócios. De todos se pretende informação e envolvimento. Naturalmente, à Direção Nacional competem, estatutariamente, acrescidos deveres na condução do processo.

Ao longo do tempo, temos vindo a apresentar as linhas gerais da nossa proposta de revisão de carreiras, assente nos pilares essenciais da carreira única, do grau de complexidade três e da possibilidade de todos poderem progredir na carreira, mediante o mérito demonstrado em concursos e provas de avaliação permanente. Concedemos que esta visão não é a única passível de ser seguida, mas acreditamos firmemente que é a ideia que melhor defende não só os trabalhadores, como a própria AT. Expusemos as mesmas e colocámo-las em

debate, presencialmente nos Conselhos Distritais e Regionais, em inúmeras intervenções, em diversos plenários e visitas a serviços realizados por todo o país, e divulgamo-las informaticamente para todos os associados. Pode haver oposição às nossas tomadas de posição, mas não à forma como as transmitimos. Sempre nos pautamos pela transparência e clareza de ideias.

Neste processo, não vos pedimos uma carta-branca para fazermos como entendermos. Pelo contrário, pedimos os vossos contributos, a vossa intervenção, ideias, críticas, empenho e acompanhamento do processo. Contamos com a vossa confiança e o vosso apoio nesta negociação, à qual dedicamos todo o esforço, seriedade e boa-fé.

Porque o STI somos todos e só com a participação de todos podemos ser um STI forte e um sindicato com futuro!

