



COMUNICADO | Nº 8/2017 | A TODOS OS TRABALHADORES | 11/12/2017

Conselho Geral e XIV Congresso

Realizou-se nos dias 4, 5, e 6 de dezembro o Conselho Geral e o XIV Congresso do STI. Nestas reuniões magnas foi aprovado o Orçamento do STI para o ano de 2018 e foram levantadas e discutidas as variadas questões e problemas que enfrentam os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), em especial sobre o já iniciado processo de revisão de carreiras.

No Congresso estiveram presentes dirigentes e delegados sindicais provenientes de todos os distritos e regiões do país, representando praticamente todas as carreiras e categorias dos trabalhadores da AT:

Chefes de Finanças (Nível 1 e 2) – 14
Chefes de Finanças adjuntos (Nível 1 e 2) – 10
Inspetores Tributários (Nível 1 e 2) – 30
Técnicos de Administração Tributária (Nível 1 e 2) – 26
Técnicos de Administração Tributária Adjuntos (Níveis 1, 2 e 3) – 70
Técnico Verificador Aduaneiro (1ª e 2ª Cl.) – 4
Verificador Auxiliar Aduaneiro (1ª Cl. e Especialista) – 4
Secretário Aduaneiro Especialista – 1
Assistentes Técnicos – 4
Assistentes Operacionais – 1
Técnicos Superiores – 2
Técnico Superior de Informática – 1
Especialista de Informática – 1
Aposentados - 16

Foi discutida e aprovada pela esmagadora maioria dos presentes, com 10 abstenções e nenhum voto contra, a Moção de Estratégia da Direção Nacional, que se junta em anexo a este comunicado, numa expressiva demonstração de confiança no rumo seguido pelo sindicato e de consciência de que o momento em que nos encontramos, com a retoma do processo negocial de revisão de carreiras é um momento chave 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. À Direção Nacional competem, estatutariamente, responsabilidades e deveres acrescidos na condução deste processo, mas de todos se pretende informação e envolvimento, pois a força do sindicato é a força da união e solidariedade de todos os seus trabalhadores.

REUNIÃO COM A DIREÇÃO GERAL DA AT

O STI realizou, no passado dia 29/10/2017, uma reunião coma Direção Geral da AT (DG), onde estiveram presentes o Sr. Subdiretor Geral dos Recursos Humanos, Dr. Damasceno Dias, o Subdiretor Geral dos Recursos Financeiros e Patrimoniais, Dr. Nélson Roda Inácio e a Diretora de Serviços de Gestão dos Recursos Humanos, Dra. Ângela Santos, para tratar de diversos assuntos específicos do interesse dos trabalhadores da AT.

1. PROCEDIMENTO DE NOMEAÇÃO NOS CARGOS DE CHEFIA

Após a publicação do concurso de nomeação para chefia levantaram-se diversas questões que foram colocadas na reunião, de onde se destacam as seguintes:

1.1. Até que momento se pode desistir do concurso?

A desistência pode ocorrer até à assinatura do contrato. Alerta-se para o facto de que ocorrendo uma desistência a vaga fica aberta e não é preenchida por qualquer outro colega. Assim, apela-se aos colegas concorram de forma consciente pois qualquer desistência vai prejudicar, necessariamente, outro colega.

1.2. O que acontece ao lugar do colega que aceite a nomeação?

Dá-se a vacatura do lugar pelo que, o mesmo pode vir a ser preenchido por outro colega no movimento de transferências que posteriormente vier a ocorrer.

1.3. O que acontece caso termine a comissão de serviço?

Se, por qualquer motivo terminar a comissão de serviço, nomeadamente pelo facto de não ter obtido aproveitamento no curso de chefia, que vai abrir no prazo de dois anos, ou por decisão superior de não renovação, o colega fica afeto à Direção de Finanças da área do Serviço de Finanças em que se encontrava em comissão de serviço. Para melhor esclarecimento dá-se o seguinte exemplo: Alguém que trabalha na área da DF de Braga fique colocado num SF de Coimbra, caso termine a sua comissão de serviço fica afeto à DF de Coimbra e tem de ser obrigatoriamente oponente ao primeiro movimento de transferências.

1.4. A partir de que momento se faz a contagem do tempo na categoria para os TATA 3?

O tempo na categoria para os TATA 3 conta-se a partir da mudança para o nível 3.

2. LEI 100/2017, DE 28 DE AGOSTO

Esta Lei, que alterou o Código de Procedimento e do Processo Tributário, retirando competências aos Serviços de Finanças na execução fiscal e no património, levanta dúvidas quanto à possibilidade de ter inerente uma extinção de serviços ou reestruturação geral da AT. O STI considera que qualquer alteração à estrutura da AT, deve salvaguardar os interesses dos seus trabalhadores e os mesmos devem ser escutados, pelo que voltou a levantar esta questão. Foi mais uma vez reafirmado que não se encontra previsto o fecho generalizado de serviços, mantendo-se pelo menos um por cada concelho, sendo a abertura generalizada de vagas para chefias uma prova disso.

3. RECURSOS HUMANOS

3.1. Concurso de admissão a 20 vagas de Verificador Superior Aduaneiro.

Questionou-se sobre o estado deste concurso e se já existe uma previsibilidade dos locais de estágio, ao que nos foi dito que foram já analisadas as alegações e enviada a lista do apuramento final para publicação no Diário da República, sendo que após a mesma abre-se um prazo de 10 dias para apresentação de recurso hierárquico. Não se encontram ainda definidos os lugares de estágio.

3.2. IT-1

Voltámos a questionar a Direção Geral sobre o processo que se seguiu á assinatura dos contratos dos IT's 1, nomeada e concretamente em relação à manutenção de alguns trabalhadores nas unidades orgânicas onde realizaram o estágio (Direções de Finanças, Alfândegas e até Serviços de Finanças).

Igualmente voltámos a questionar que critérios vão ser utilizados para a criação de Pólos e para a colocação nesses Pólos de Trabalhadores, defendendo o STI a necessidade deste ser um processo claro e transparente, ao contrário do que sucedeu até agora em que muitos Trabalhadores nunca foram notificados do(s) despacho(s)/email's que determinaram a sua manutenção no local onde realizaram o estágio e consequentemente dos seus fundamentos.

3.2.1. Que tratamento será dado aos pedidos de deslocação

Também, de novo, voltámos a questionar que procedimentos vão ser adotados relativamente aos pedidos de deslocação por motivos familiares e de saúde que aguardam resposta.

Genericamente em relação a estas e outras dúvidas e considerações que efetuámos, fomos informados:

1. Em 1/1/2018 todos os Trabalhadores irão iniciar funções nos locais onde foram colocados;
2. Posteriormente serão analisados os pedidos de deslocação, esperando o STI que este seja um processo célere pois temos conhecimento de situações graves que não podem deixar de ser atendidas;
3. A Direção Geral estranhou que aos Trabalhadores não tenha sido dado conhecimento dos despachos/email's pois os mesmos foram enviados para a unidades orgânicas a que os Trabalhadores pertencem;
4. Face a todas estas dúvidas a Sra. Diretora de Serviços de Gestão dos Recursos Humanos informou que iria ser feito um mail a esclarecer as situações. (Mail que entretanto temos conhecimento já foi enviado).

3.2.2. SIADAP - Contratualização de objetivos – Set/2017 a Dez/2018

Igualmente questionámos sobre a contratualização de objetivos para 2017 (de 25/9/2017 a 31/12/2017), pois esta em alguns casos, segundo reporte que nos tem chegado, não tem em conta a proporcionalidade em relação ao período em causa, por outro lado, em muitos serviços, em dezembro ainda não tinha sido efetuada a contratualização, temendo os trabalhadores que viesse agora a ser efetuada sem ter em conta a proporcionalidade devida.

3.2.3. TRABALHADORES RETIDOS EM SERVIÇOS DE FINANÇAS

No caso dos colegas “retidos” nos Serviços de Finanças, fomos informados que não existe um despacho, uma vez que se tratou opção gestionária dentro da mesma Direção de Finanças. Foi assim remetido, pelos Recursos Humanos, correio eletrónico com instruções da Sra. Diretora Geral para manter os IT1 a desempenhar as mesmas funções até ao final do ano, com vista a não prejudicar o cumprimento dos objetivos de SIADAP. Entretanto, no final do ano irá ser reavaliada a situação destes Trabalhadores tendo em consideração a conveniência do serviço e, sempre que possível, a pretensão dos Trabalhadores. Neste sentido, o STI entregou os pedidos de reclamação que chegaram à sede e deu nota de que existem muitos mais colegas insatisfeitos com esta situação. A estes colegas, que manifestaram verbalmente e por telefone desagrado, mas que não o fizeram por escrito, voltamos a apelar para que manifestem a sua vontade por escrito, remetendo essa reclamação por correio eletrónico para o STI ou diretamente para os RH da AT. Esperamos que estas situações terminem efetivamente a 31/12/2017

3.2.4. Criação de polos / trabalho à distância

O STI considera que o trabalho em polos deslocalizados e o trabalho à distância, podem apresentar vantagens para os trabalhadores e para a AT, desde que sejam estabelecidas regras claras e justas para o seu funcionamento. A DG referiu que está a ser ponderada a criação de polos nos locais onde tal se justifique. Quanto ao trabalho à distância (a partir de casa) revelaram não haver qualquer abertura para considerar essa hipótese.

4. AVALIAÇÃO PERMANENTE

4.1. Datas das provas

Questionou-se sobre a data das provas para o ciclo de avaliação permanente relativo aos IT-1, ao que nos foi dito que, após a constituição do júri, as mesmas serão fixadas, mas que ainda não existem datas definidas.

4.2. Execução de 2 provas de avaliação permanente em 2018

O STI tem vindo a insistir junto da Direção Geral para que os ciclos de avaliação permanente sejam encurtados, de modo a minorar os prejuízos causados a todos os trabalhadores pelo congelamento das progressões e promoções ao longo dos últimos anos e da duração excessiva do estágio de ingresso. Recordamos mais uma vez que, pelo menos em 2005/2006, houve um ciclo de avaliação permanente onde se realizaram mais de 1 prova por ano. A DG referiu que existem interpretações jurídicas diferentes quanto à possibilidade de haver mais do que uma prova por ano, estando esta questão a ser ponderada.

4.3. Uniformização do grau de dificuldade / Formação adequada

Face à aparente desproporcionalidade existente quanto ao grau de dificuldade/destinatários finais das provas de avaliação permanente, apontando-se como exemplo a recente prova realizada pelos TATA-2, que continha questões sem respostas corretas e outras de grande complexidade face ao tempo disponível para a sua realização, solicitamos da DG mais sensibilidade na feitura destas provas, nomeadamente no que diz respeito à adequação da sua dificuldade aos respetivos opositores. Solicitamos também que aos auxiliares de júri sejam dadas instruções para que, antes das provas serem entregues, revejam se os enunciados possuem o nome dos opositores e a indicação da prova realizada (quando há mais do que um enunciado).

Por fim fizemos referência à necessidade da AT incrementar o esforço com a formação prestada aos opositores das provas, sobretudo em termos presenciais.

5. CONCURSOS

Relativamente a esta matéria foi-nos dito que no ano de 2017 foi dada prevalência aos procedimentos pendentes que se encontravam interrompidos e que a norma que permite a abertura de novos concursos só tem aplicação em 2018.

Desta forma, em 2018 vai ser feito um planeamento rigoroso dos concursos a abrir, sujeitos a cabimentação orçamental, sendo certo que alguns procedimentos concursais vão ser abertos, sem se poder ainda especificar quais. No entanto, foi referido que será dada prioridade aos concursos dos trabalhadores do regime geral.

6. OUTROS

6.1. Manutenção dos Ares Condicionados

No que diz respeito à preocupação manifestada por alguns trabalhadores pelo facto dos ares condicionados não estarem a ser alvo da devida manutenção, foi referido pelo responsável da área dos equipamentos de que a questão da Legionela apenas se coloca onde há torres de arrefecimento, sendo que a única instalação

da AT onde existe este tipo de torre é no Edifício Satélite em Lisboa. No entanto, estas torres foram substituídas já no decorrer deste ano.

Quanto à manutenção de ares condicionados, a AT reconhece que mais de metade dos equipamentos existentes estão obsoletos havendo empresas de manutenção que se recusam a efetuar a sua limpeza e manutenção por já não existirem as peças suplentes necessárias. Reconhece-se também que muitas destas manutenções ficam mais caras do que a aquisição de equipamentos novos e que há necessidade de proceder à substituição de aparelhos em grande parte das instalações da AT. No entanto, a AT apenas possui disponível um orçamento de um milhão de euros para o efeito, que não chega para todas as necessidades.

Aos trabalhadores apanhados nestas circunstâncias apelamos que reportem a situação à Direção de Serviços de Equipamentos e Instalações, dando conhecimento do facto ao STI.

6.2. Computadores e mobiliário

Continua, que saibamos há mais de 2 anos, aberto o concurso para aquisição de três mil computadores para a AT. Esta situação caricata é demonstrativa do que a falta de investimento nos serviços públicos provoca e, se na AT ainda se consegue trabalhar, muito desse trabalho e dos objetivos que são alcançados e superados, devem-se ao sobre esforço dos seus trabalhadores, não só em termos de prestação de serviço não remunerado fora de horas, como da aquisição para o serviço de equipamentos e mobiliário para poderem trabalhar, entre os quais monitores e cadeiras.

Antecipadamente podemos também afirmar que quando estes computadores chegarem, outros 9 mil deviam estar em fase de entrega, pois hoje na AT trabalhamos com software de última geração em máquinas cuja vetustez, salvo os anacronismos, se pode comparar em termos patrimoniais ao tempo das antas. Neste caso a DG admite que esta encomenda de computadores não chegará para satisfazer todas as necessidades, pelo serão distribuídos de acordo com os serviços que possuem maiores carências e material mais arcaico. Facto que levanta sérios problemas de logística face aos problemas enunciados.

Quanto a mobiliário (armários, mesas, cadeiras, etc...) será aberto um procedimento de aquisição até ao final do presente anos. Existe uma verba de trezentos mil euros para o efeito, estimando-se que o necessário para acudir as todas as necessidades seria de um milhão de euros.

Revisão do Regime de Carreiras

Reunião entre STI, SEAF, SEAEP, e AT

De acordo com o calendário negocial definido, a Direção Nacional do STI reuniu, no dia 28/11/2017, no Ministério das Finanças, estando presentes o Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais (SEAF), a assessora da Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público (SEAEP) e a Diretora de Serviços dos Recursos Humanos da AT, a fim de ser apresentada a visão global do STI para a definição das carreiras.

O STI defendeu a criação de um regime de carreiras adequado à realidade atual da AT, tendo em conta a evolução do contexto laboral, nas últimas décadas, 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 e cargos, sem que existam regras claras nem uniformidade de procedimentos.

Desta forma, defendemos que o novo regime de carreiras deve atingir os seguintes objetivos genéricos:

- Reconhecer a AT, no seu todo, como 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.

Para alcançar tais objetivos, o STI propõe 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 e Prático com um Curso Inicial de Ciência e Técnica Fiscal e Aduaneira realizado numa 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;
- **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 e criação de quadros por Área Especializada.

O próximo passo neste processo, consiste na apresentação por parte da Direção Geral da AT, das linhas gerais que pretende ver refletidas no novo regime de carreiras, em que esperamos poder encontrar pontos de convergência, para que possamos construir o articulado de um diploma que sirva realmente os interesses dos trabalhadores e da Administração.

Assumimos uma postura de abertura para o diálogo e estamos neste processo de boa-fé, mas sem subserviência. Negociaremos um regime de carreira que abra perspetivas claras de progressão a todos os trabalhadores da AT, que valorize efetivamente o desempenho, premiando o mérito profissional, em condições de igualdade de oportunidades, e que contemple um estatuto remuneratório justo e adequado às funções desempenhadas.

STI – Tão forte quanto tu quiseses

Saudações Sindicais
A Direção Nacional