



SINDICATO DOS
TRABALHADORES
DOS IMPOSTOS

Proposta articulada para o Diploma de Carreiras da Autoridade Tributária e Aduaneira

Nota introdutória

No já distante ano de 2012 nasceu, no dia 1 de janeiro, a AT - Autoridade Tributária e Aduaneira. Filha de um diploma de fusões na Administração Pública controverso e de um PREMAC extremamente duvidoso, este nascimento deu origem a uma megaestrutura, onde coexistem há 6 anos 14 carreiras diferentes.

Dizia o Governo, ao tempo, que *“No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC)... Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar...”*

O processo de fusão empurrou, *per si*, para a necessidade de uma revisão das carreiras especiais oriundas das extintas direções gerais. A esta óbvia conclusão a que o senso comum obriga, acresce que a Lei 12-A de 2008, previa já no seu artigo 101.º que *“As carreiras de regime especial e os corpos especiais são revistos no prazo de 180 dias...”* e durante 10 anos os sucessivos Governos foram incapazes de cumprir essa tarefa que o legislador claramente definiu.

No ano de 2009 foi, no entanto, apresentada ao STI uma proposta concreta para esse efeito, ao tempo no Governo de José Sócrates e na Presidência do STI do colega Hélder Ferreira. Essa proposta, cujo rosto mais visível da parte do Governo foi o Dr. Carlos Lobo, continha muitos pontos positivos para os Trabalhadores, acabando por exemplo, com o duplo estágio na carreira e com as entradas laterais para a mesma, que tem provocado muitas injustiças no normal percurso profissional dentro da AT, e o sentimento de desmotivação em muitos colegas. Previa ainda um mecanismo concreto para os TATAadj poderem aceder à carreira de TAT, alcançando assim o Grau de Complexidade Funcional 3, e um corpo comum no acesso às novas carreiras. O Governo não chegou, ao tempo, a entendimento com o Sindicato, por razões que apenas os intervenientes poderão explicar, mas, caso tivesse chegado, muitos dos problemas que existem na AT não existiriam e estaríamos hoje a negociar noutra patamar.

Deste modo, e ao fim de alguns anos à espera que os Governos apresentassem uma nova proposta que contemplasse agora a nova realidade da AT, onde estão incluídos os Trabalhadores da DGAIEC, DGCI e DGITA e

ainda os colegas de carreiras do Regime Geral, o STI, dentro do espírito negocial que sempre nos tem pautado, resolveu ajudar o Governo nesta tarefa e elaborou um documento inicial, articulado, de modo a tornar mais fácil a clarificação das ideias e a permitir uma ampla discussão com os sócios, através dos Delegados Sindicais e das estruturas intermédias do Sindicato, as nossas Direções Regionais e Distritais.

Este ponto é de tal forma relevante que convém que fique bem claro: **esta é uma base de trabalho que tem agora que ser discutida e trabalhado com os sócios**. Apenas no final do processo de discussão com os sócios e após ser obtido um alargado consenso sobre o mesmo, acolhidos os contributos que forem trabalhados ao nível local, distrital e regional, o documento será entregue ao SEAF, como proposta dos Trabalhadores para as suas carreiras.

Este documento base contém as principais características do projeto apresentado pelo Governo do PS em 2009, e ainda os contributos dados pela contraproposta do STI ao tempo. Foram depois introduzidos novos conceitos, que julgamos adequados à realidade atual da AT e ao futuro da organização, dos quais podemos desde já realçar o Estatuto de Órgão de Polícia Criminal e o Vínculo de Nomeação ao Estado. Foi adaptado o procedimento de avaliação permanente de modo a que este não seja aplicado apenas 3 vezes durante a carreira, nomeadamente 2 vezes no Grau 2 do GAT (de TATAdj n1 para TATAdj n2 e depois para TATAdj n3) e 1 vez no Grau 4 do GAT (de TAT1/IT1 para TAT2/IT2), passando a ser aplicado 6 vezes ao longo da carreira (ver artigo 37.º da proposta), permitindo também que os colegas e dirigentes que estão em patamares mais altos da carreiras sejam valorizados através deste procedimento, mantendo-se atualizados em relação aos conhecimentos de ciência e técnica fiscal. Com efeito, a AT é especial e todos temos que saber de fiscalidade, não apenas os que estão nos patamares inferiores da carreira.

Neste contexto, em reunião ocorrida nos dias 15 e 16 de janeiro de 2019 entre os órgãos intermédios (Direções Distritais e Regionais) e nacionais (Mesa Coordenadora, Conselho Fiscal e Direção Nacional) do STI, ficou acordado que no dia 21 de janeiro, seria divulgada a proposta articulada para o Diploma de Carreiras e que, no dia 04 de Fevereiro, serão realizados, por todo o país, Conselhos Distritais e Regionais Extraordinários, para a recolha e discussão com os Delegados do STI, das propostas de alteração ao documento. Torna-se deste modo imperativo que todos os colegas leiam e discutam a proposta agora apresentada com os Delegados Sindicais do seu serviço, de modo a que estes possam depois participar nas reuniões de trabalho distritais e regionais, levando já as propostas dos colegas.

De um modo muito superficial, pois apenas a leitura atenta por todos, pode servir para uma discussão mais detalhada das ideias propostas, podemos chamar a atenção para alguns pontos chave:

Porquê o OPC?

Porque exercemos poderes de autoridade e investigação criminal e o nosso regime atual põe em causa o exercício do poder de autoridade, mesmo aos olhos dos restantes OPC's do Estado, tendo já levado inclusive, à detenção de colegas nossos, no exercício das suas funções. No artigo 2.º da nossa proposta a AT é definida como OPC.

Para que serve o vínculo de nomeação?

Para proteção no vínculo de emprego público e dignidade profissional a uma classe de Trabalhadores que se inserem em brigadas conjuntas com outras forças de autoridade, todas elas com vínculo de nomeação ao Estado. No artigo 28.º da nossa proposta os Trabalhadores da AT têm Vínculo de Nomeação ao Estado.

Para que serve o Sistema de Avaliação Permanente?

Sem um sistema de avaliação contemplado no seu diploma de carreiras, a progressão dos Trabalhadores faz-se em exclusivo pelo SIADAP e eventualmente por concursos que dependem das opções gestionárias da Tutela e podem nunca ocorrer, à semelhança do que acontece atualmente na AT, onde todos os concursos para promoção estão parados há anos. Ainda que sejam abertos em ano eleitoral para uns, outros ficarão mais 20 anos à espera, e esses que agora forem contemplados, ficarão logo de imediato parados, sem nenhum incentivo à necessária formação permanente, fundamental para o trabalho complexo desenvolvido, que naturalmente será ainda mais complexo à medida que se atingem patamares mais altos da carreira.

E os colegas Administrativos?

Quem desempenha funções técnicas na AT, deve ter a possibilidade de aceder à carreira especial. O novo diploma de carreiras, deve contemplar essa possibilidade nas normas transitórias, tal como propomos no Artigo 76.º.

E os Cargos de Chefia?

O novo regime de carreiras deve valorizar as funções de chefia, atribuindo aos chefes um estatuto remuneratório condigno com as responsabilidades da função (ver artigo 25.º). Relativamente ao nonénio, ou se aplica a chefes e dirigentes ou não faz sentido a sua aplicação, pelo que, nesta proposta inicial, se retirou o nonénio do articulado.

E a Inspeção Tributária?

Propomos a criação dos Chefes de Divisão adjuntos. Atualmente os chefes de equipa na inspeção exercem funções de chefia que não são contabilizadas em termos de carreira e concursos. Esta situação pode ser alterada através de um diploma de carreiras que reconheça a chefia de equipas na inspeção como cargo de chefia para efeitos de carreira. Atualmente ninguém na IT recebe FET a 35% e os chefes de equipa recebem quase sempre as menções de relevante ou excelente que são atribuídas à divisão, por serem avaliados em SIADAP 3, tal como os restantes IT's, por ser esta a única coisa que os Chefes lhes podem dar pelo trabalho que desempenham. Isso prejudica os restantes colegas que nunca passam de adequado. Assim, podemos trazer justiça a uma situação claramente absurda que se passa na nossa casa.

Além disso os Inspetores Tributários alcançam o topo da carreira no nível 2, ficando após isso, sujeitos a abertura de concursos para acesso à categoria de Principal. Defendemos um diploma de carreiras que contemple a progressão contínua por mérito, através do alargamento do Sistema de Avaliação Permanente, evitando estagnações de mais de 20 anos como sucede atualmente.

A reposição do vínculo de nomeação e a atribuição do estatuto de OPC conferem uma proteção e dignidade profissional que, para quem anda rua e sobretudo para quem participa em brigadas conjuntas com outras forças de autoridade, faz toda a diferença.

Secretários Aduaneiros

O artigo 66.º prevê mecanismos de passagem para o grau de complexidade funcional 3. Os Trabalhadores aduaneiros não têm um sistema de progressão por mérito e apenas podem progredir por concursos, que não abrem nunca, mantendo-se estagnados durante anos. Passarão a ter o mecanismo de avaliação permanente (Secção 3 do Capítulo IV). Além do mais, o novo diploma de carreiras deve contemplar a possibilidade de movimentos de transferência, à semelhança do que já acontece com a área tributária (Artigo 41.º). Está ainda clarificado no artigo 53.º o uso do uniforme.

Técnicos de Administração Tributária – Adjuntos

O artigo 65.º prevê mecanismos de transição para a nova carreira de grau de complexidade funcional 3, para todos os TATAdj, com regras claras e definidas em termos temporais. A estes colegas deve ser reconhecida toda a experiência profissional prática e técnica, sendo que a maioria deles já frequentou horas de formação e prestou dezenas de provas que devem ser reconhecidas.

Técnicos de Administração Tributária

Os TAT alcançam o topo da Carreira no nível 2, ficando após isso, sujeitos a abertura de concursos para acesso à categoria de Principal. Defendemos um diploma de carreiras que contemple a progressão contínua por mérito, através do alargamento do Sistema de Avaliação Permanente (Secção 3 do Capítulo IV), evitando estagnações de mais de 20 anos como sucede atualmente.

Técnicos Superiores das Carreiras Gerais

Quem pertence ao regime geral da Função Pública mas desempenha funções técnicas na AT, deve ter um mecanismo que abra a porta para a carreira especial. Tal está previsto no artigo 76.º da nossa proposta.

Técnicos Superiores Aduaneiros

O novo diploma deve contemplar a aplicação do sistema de avaliação permanente que permite a progressão contínua por mérito, ao longo da carreira, sem a necessidade de aguardar anos pela abertura de concursos (Secção 3 do Capítulo IV). Também beneficiarão da aplicação do regime de transferências da AT, previsto no artigo 41.º. Está ainda clarificado no artigo 53.º o uso do uniforme.

Verificadores Auxiliares Aduaneiros

Propomos a criação de mecanismos de transição para a nova carreira de grau complexidade funcional 3, no artigo 66.º, e a progressão por Avaliação Permanente (Secção 3 do Capítulo IV). Está ainda clarificado no artigo 53.º o uso do uniforme. Também beneficiarão da aplicação do regime de transferências da AT, previsto no artigo 41.º.

No momento atual, o Governo tem em curso várias ações para mitigar alguns dos problemas que os Recursos Humanos da AT têm.

As medidas avulsas que poderão ir beneficiando uma ou outra categoria no imediato, colocarão outros com uma parede à frente e sem expectativas de progressão na carreira ao longo dos próximos 20 anos, tal como aconteceu no início deste século, e outros com uma clara sensação de injustiça, e por isso se quer **solidariedade** num sindicato. O que hoje é mau para uns, quase sempre será mau para outros no futuro, pelo que são necessárias regras claras e objetivas para todos, desde o início da carreira. É isso que propomos. Uma carreira motivadora, cuja evolução seja baseada no mérito e nos conhecimentos sobre fiscalidade, como centenariamente aconteceu na extinta DGCI.

O STI está aberto a debater ideias com outros sindicatos de modo a podermos eventualmente chegar a um documento comum, entre os vários sindicatos e os sócios, pois sabemos que a união faz a força e toda a força será necessária para levar a bom porto a revisão de carreiras na AT.

O papel dos Delegados Sindicais é fundamental neste trabalho. Se é importante sermos competentes na AT, também é muito importante sermos sindicalmente ativos. Relembramos que todos os Delegados Sindicais dispõem de um crédito de 12 horas por mês para as atividades do sindicato e que este é um momento importante na definição clara da proposta do STI. **Dia 4 de Fevereiro participa no teu Conselho Regional ou Distrital extraordinário.** Leva as tuas propostas e as dos colegas do teu serviço. O teu papel é fundamental neste processo.

Este é o momento para todos participarmos neste projeto de forma construtiva. Somos um corpo de elite e entre nós temos dos melhores juristas, economistas e fiscalistas de Portugal. Se os vários Governos não são capazes de apresentar um projeto com cabeça tronco e membros, nós somos, e é isso mesmo que, todos juntos vamos fazer. O Sindicato somos nós, os Trabalhadores sindicalizados unidos na defesa do trabalho, mas também da nossa casa profissional que é a AT. A nossa proposta defende a AT, os Trabalhadores e o Estado português. Vamos aprimorá-la entre nós e alargar o consenso sobre ela, trabalhando juntos neste projeto para que ele seja de facto **de todos nós.**

STI – Tão forte quanto tu quiseses

Saudações Sindicais,
A Direção Nacional