



**SINDICATO DOS
TRABALHADORES
DOS IMPOSTOS**

COMUNICADO N.º 9/2020 DA DIREÇÃO NACIONAL DO STI | 26/06/2020

MAIS DO QUE BOAS INTENÇÕES QUEREMOS CONCRETIZAÇÕES

No passado dia 18 de junho, a Direção Nacional do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos (STI) reuniu com o Sr. Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais (SEAF), com o objetivo de transmitir ao responsável político pela Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) a urgência sentida pelos trabalhadores na resolução dos muitos assuntos relacionados com as suas carreiras, que se encontram pendentes de resolução.

Num momento de grande incerteza face ao rumo que o país pode tomar em consequência do estado pandémico, a rápida concretização dos vários procedimentos em curso contribuirá para fomentar a motivação profissional e reforçar o clima de confiança entre os Trabalhadores e a Tutela, clima esse fundamental para o bom cumprimento da missão da AT, que se revela determinante para ajudar o país a atravessar este momento crítico.

O novo regime de carreiras especiais da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) estabelecido no DL n.º 132/2019, de 30/08, ainda não foi regulamentado, sendo que todos os prazos estabelecidos para essa regulamentação já foram ultrapassados, urgindo retificar esse atraso com o estabelecimento de um calendário para resolução dos vários assuntos.

Por outro lado, são vários os procedimentos – mobilidades intercarreiras, mudança de nível, concursos de promoção - que estão pendentes. Alguns encontram-se parados sem terem retomado os seus trâmites, protelando-se de forma inexplicável e sistemática os prazos para a sua conclusão. Além disso, existem procedimentos que foram anunciados no ano passado – concursos de promoção para carreiras aduaneiras e informáticas, mobilidade intercarreiras para os técnicos superiores das carreiras gerais e especialistas de informática, que não foram ainda abertos.

Levamos também ao conhecimento do SEAF outros assuntos que nos parece merecerem a atenção e reflexão da Tutela, com vista a que se encontrem soluções que conduzam a uma maior dignificação dos trabalhadores e da própria organização.

ASSUNTOS PRIORITÁRIOS DE RESOLUÇÃO IMEDIATA

1. TRANSIÇÃO DAS CARREIRAS SUBSISTENTES PARA AS NOVAS CARREIRAS – ART.º 38.º

O novo diploma das carreiras especiais da AT teve como um dos objetivos, por parte do STI, a existência de uma norma que possibilitasse a todos os trabalhadores integrados em carreiras especiais, transitarem para as novas carreiras, valorizando o *know how*, a formação interna e os anos de experiência no cumprimento da missão, dispensando a titularidade de licenciatura.

O artigo 38.º veio ao encontro da expectativa dos trabalhadores, possibilitando a transição para as novas carreiras, sendo fulcral a sua concretização para corresponder às expectativas criadas.

O SEAF CONCORDOU QUE É PRIORITÁRIO E DEVE SER SIMPLIFICADO, ENCONTRANDO-SE A AGUARDAR A PROPOSTA DA AT NESTA MATÉRIA.

O STI frisou que, face ao incumprimento do prazo de 90 dias desde a publicação do diploma, importa recuperar este atraso, abrindo o concurso de imediato, garantindo que o mesmo seja célere e simplificado, tal como previsto no art.º 38.º (avaliação curricular), ou seja, aplicando um modelo igual ou semelhante ao criado para o concurso para TATP/ITP, aberto em dezembro de 2019 e para o qual foi inclusivamente alterado o respetivo Regulamento, de modo a compensar todo o tempo de estagnação profissional e os respetivos prejuízos que daí decorreram.

2. REGULAMENTAÇÃO COMPLEMENTAR AO DIPLOMA

a. AVALIAÇÃO PERMANENTE

Outro ponto fulcral no processo de negociação do novo regime das carreiras especiais, foi a existência de uma norma que valorizasse o sistema de avaliação permanente, permitindo efeitos na alteração da posição remuneratória.

Durante o processo negocial, em junho de 2019, foi manifestada a intenção, por parte do Sr. Secretário de Estado, de assinar o despacho para regulamentação do novo processo de avaliação permanente, antes do final da anterior legislatura.

Apesar de ter ocorrido uma reunião de trabalho com a AT, em novembro daquele ano, e de o STI ter conhecimento que têm sido desenvolvidos estudos no sentido de implementar o novo sistema de avaliação permanente, não foi, até à presente data, agendada mais nenhuma reunião com os trabalhadores, encontrando-se o regulamento por desenvolver.

O SEAF CONCORDA E REFERIU ENCONTRAR-SE A AGUARDAR PROJETO DA AT.

O STI salientou a importância de se estabelecer calendário, com vista a concluir rapidamente o regulamento do novo sistema de avaliação permanente, garantindo que o mesmo comece a produzir efeitos, no máximo, no próximo ano de 2021.

b. SUPLEMENTOS

A revisão dos suplementos remuneratórios, prevista no n.º 2 do art.º 45.º do DL 132/2019, mostra-se fundamental para promover a harmonização entre trabalhadores da área tributária e aduaneira, bem como para que exista uma maior justiça e equidade na sua atribuição.

O STI transmitiu que **o novo regime jurídico dos suplementos deve assentar nos seguintes pilares fundamentais:**

- Harmonização da percentagem, que deverá ser a mesma para todos os trabalhadores, chefias e dirigentes;
- Indexação à posição remuneratória de cada trabalhador;
- Periodicidade mensal, de modo a harmonizar procedimentos em toda a AT;
- Alteração da proveniência das receitas do fundo, em face da cobrança voluntária e não da cobrança coerciva, com vista a retirar o ónus de conflitualidade que lhe é atribuído, junto da opinião pública;
- Eleição pelos trabalhadores dos seus representantes no Conselho de Administração do Fundo.

O SEAF TOMOU NOTA DOS PONTOS ELECADOS E MOSTROU ABERTURA PARA A GENERALIDADE DOS MESMOS.

c. REGULAMENTO DE TRANSFERÊNCIAS

Este regulamento também ainda não foi elaborado e deve ser desenvolvido rapidamente sob pena de vir a prejudicar os trabalhadores que não se encontram abrangidos pelo regulamento em vigor.

O SEAF AGUARDA PROPOSTA DA AT PARA O NOVO REGULAMENTO.

3. CONCURSOS PENDENTES DE DECISÃO POLÍTICA

Face ao anúncio da DSGRH da abertura de vários concursos de promoção, para a área tributária, aduaneira e informática constatou-se, em dezembro de 2019, que vários desses concursos anunciados não abriram, tendo sido transmitido ao STI, por parte da DSGRH, que apenas abriram os concursos destinados a trabalhadores integrados em carreiras a extinguir e que, aqueles concursos que não abriram, abririam em 2020, por se tratarem de concursos destinados a carreiras não extintas.

Face às expetativas criadas pelos trabalhadores, importa clarificar para quando se prevê a abertura dos concursos em falta.

O SEAF REFERIU QUE PRETENDE QUE OS CONCURSOS PARA AS CARREIRAS INFORMÁTICAS SEJAM ABERTOS ATÉ AO FINAL DO ANO, MAS QUE OS RESTANTES (CARREIRAS ADUANEIRAS SUBSISTENTES) APENAS SERÃO ABERTOS APÓS O CONCURSO DE TRANSIÇÃO PARA AS NOVAS CARREIRAS PREVISTO NO ART.º 38.º.

O STI reforçou que, os colegas das carreiras aduaneira subsistentes sentem-se injustiçados face à não abertura destes concursos e que, de momento, sem perspetiva de abertura do concurso de transição para as novas carreiras do art.º 38.º este sentimento agrava-se, pelo que deve ser dada resposta de imediato na abertura deste concurso.

OUTROS ASSUNTOS

Foram ainda abordados assuntos, que, do ponto de vista do STI, carecem de reflexão por parte da Tutela, com vista a encontrar soluções que contribuam para uma maior dignificação dos profissionais da AT e, conseqüentemente, para uma maior dignificação da Organização.

1. DIFICULDADE DE CUMPRIMENTO DE PRAZOS NA DSGRH, FUNCIONAMENTO DOS JÚRIS DE CONCURSOS E AVALIAÇÃO PERMANENTE

Apesar da AT contar com 16 Subdiretores Gerais e 35 Direções de Serviços, todo o trabalho relacionado com as carreiras dos trabalhadores, bem como a grande maioria das orientações emanadas para os serviços provêm da mesma Direção de Serviços, a Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos (DSGRH). Talvez seja essa a razão pela qual os procedimentos relacionados com os RH se tornam tão morosos. Porventura existirão tarefas a mais nesta Direção de Serviços, contribuindo para que os prazos dos procedimentos e dos concursos sejam sistematicamente ultrapassados. Em regra, demoram mais do dobro do tempo que está definido nas Leis ou Regulamentos que os regem. Não há qualquer responsabilização para o sistemático incumprimento de prazos e este problema eterniza-se, gerando um clima de descredibilização da AT perante os trabalhadores.

Nos concursos e procedimentos de avaliação cada júri tem critérios próprios. Esta irregularidade gera situações discricionárias e de tratamento desigual entre os vários procedimentos, originando sentimentos de frustração, desmotivação e injustiça nos trabalhadores.

Por outro lado, é sistematicamente referido que os membros dos júris, por terem outras funções, não têm muito tempo para agilizar os procedimentos e cumprir prazos. Se assim é, então não deveriam ser alocados a essas tarefas. Acresce que, em caso de reclamação, a entidade recorrida é a mesma que tem responsabilidade no procedimento, ou seja, o próprio júri, sendo assim juiz em causa própria.

Muitas soluções são possíveis para resolver esta situação, que se tem agravado ao longo dos últimos 15 anos, em vez de evoluir e melhorar.

O STI considera que deve ser feita reflexão sobre esta matéria, com vista a que seja encontrada uma solução que resolva de forma estrutural e sustentada este problema.

Poderia a AT centralizar todo o processo dos testes e avaliações na Direção de Serviços de Formação (DSF), em trabalhadores com formação na área pedagógica, e depois ser nomeado um júri, de reconhecida competência técnica, apenas para os recursos que esses procedimentos possam originar. Deste modo, seria mais fácil haver linhas gerais bem definidas para a elaboração das formações e das provas, sendo sempre realizadas pela equipa da DSF e mantendo assim coerência nos procedimentos.

Outra solução possível seria a criação de uma Academia da AT, que o STI já propôs várias vezes ao longo dos últimos 8 anos.

a. ACADEMIA DA AT

A urgente criação do novo sistema de avaliação permanente, que permitirá a avaliação de competências e capacitação na AT, pode ser o mote para a criação da Academia, que servirá de porta de entrada na organização, mas também, de referência na formação em fiscalidade no nosso país, para quem dela necessita: Trabalhadores da AT, Magistrados, Advogados, ROC, TOC, CC, Professores, entre outros. Seria mais um elo de ligação da AT à sociedade e uma mais-valia para o país, integrando o Centro de Estudos Fiscais e a Direção de Serviços de Formação.

Parece-nos que deve ser ponderada pela Tutela a oportunidade de iniciar este ambicioso projeto.

O SEAF TOMOU NOTA E AGUARDA PROPOSTA DA AT PARA A CRIAÇÃO DA ACADEMIA.

2. CARGOS DE CHEFIA NA AT

Com base no balanço social de 2018, a totalidade dos cargos de chefia na AT encontravam-se na área da Gestão Tributária, nos serviços de finanças. Na restante AT, existem chefes de equipa e coordenadores, aos quais não é reconhecido o exercício de cargo, com consequências ao nível remuneratório (salário e suplemento). Estes trabalhadores desempenham funções efetivas de chefia, nucleares em todo o processo inspetivo, coordenação, gestão de recursos humanos e mesmo funções avaliativas informais nos termos do SIADAP.

No âmbito da negociação do novo diploma de carreiras o STI propôs que esta situação fosse regularizada, equiparando-se os chefes de equipa e coordenadores a cargos de chefia, não tendo a proposta sido refletida no diploma, por carecer, segundo a Tutela, de revisão da Lei Orgânica da AT.

Transmitimos ao SEAF que esta situação deve ser reponderada e refletida na reestruturação orgânica, que urge promover, com vista a adequar a AT aos tempos atuais.

O SEAF CONCORDOU COM A NECESSIDADE DE REVER A ORGÂNICA DA AT.

3. DESAJUSTE FUNCIONAL

As carreiras da AT, sendo carreiras especiais, devem admitir apenas ingresso por concurso, sendo, do ponto de vista do STI, de excluir todos os acessos laterais para desempenho de funções reservadas a estas carreiras, razão pela qual **não devem ser equacionados reforços de novos trabalhadores nas carreiras especiais, por outras vias que não o concurso de ingresso previsto no DL 132/2019.**

No entanto, a carência grave de trabalhadores em vários serviços da AT e a inexistência de concursos de ingresso para as carreiras especiais por períodos excessivamente longos, agravada pela constante saída de trabalhadores para a aposentação, levou a que, nos últimos anos, fossem afetados ao desempenho de funções técnicas, trabalhadores integrados em carreiras gerais da função pública e em carreiras informáticas. Estes trabalhadores não foram sujeitos a estágio de ingresso, mas ao longo de vários anos, têm desempenhado funções técnicas, contribuindo para a missão da AT, encontrando-se em claro desajuste funcional.

São algumas dezenas de trabalhadores, nos vários serviços da AT, por todo o país, que se encontram nesta situação disfuncional e injusta.

No decurso do processo negocial do novo diploma das carreiras especiais, o STI alertou sucessivamente para esta situação e para a necessidade de, nas disposições transitórias do diploma, permitir-se o acesso destes trabalhadores às carreiras especiais.

Face ao vazio legal existente, no que toca aos trabalhadores integrados em carreiras do regime geral e carreiras informáticas, em desajuste funcional, reforça-se a necessidade de **aditamento ao DL 132/2019 do artigo proposto pelo STI, no sentido de que seja aberto concurso específico para estes trabalhadores que lhes permita a integração nas carreiras especiais, regularizando a situação.**

4. ACESSOS ÀS BASES DE DADOS DA AT

A consulta à base de dados da Autoridade Tributária e Aduaneira é parte essencial das funções de gestão e inspeção tributárias e aduaneiras.

O STI transmitiu ao SEAF que tem assistido a um aumento de processos de inquérito com base em denúncias (anónimas e outras) por suspeita de acessos às bases de dados, em que se conclui que a grande maioria dos acessos se encontram justificados.

Transmitimos ao SEAF que deveria ser revisto o enquadramento da condução destes processos. Deverá a AT definir regras que contemplem a exigência de apresentação de prova factual, por parte dos denunciantes, partindo-se do pressuposto que os funcionários agem no cumprimento dos seus deveres e responsabilidades. Por outro lado, o atual sistema de justificação de acessos causa entropia nalguns serviços, como por exemplo controlo de listagens, em que a justificação NIF a NIF levaria a um decréscimo da produtividade.

O SEAF CONSIDERA QUE TODOS OS ACESSO DEVEM SER JUSTIFICADOS, MAS ADMITE QUE POSSA TER QUE SER REVISTA A METODOLOGIA PARA IMPEDIR ENTROPIAS NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO, TENDO REMETIDO ESTE ASSUNTO PARA A DIREÇÃO GERAL.

5. TELETRABALHO

Tendo em conta a nova realidade laboral imposta pela situação da pandemia, muitos trabalhadores têm desenvolvido a sua atividade remotamente, recorrendo a meios próprios - telefone, internet, computador, etc.

No âmbito da revisão do regime legal do teletrabalho na Administração Pública, prevista no Plano de Estabilização Económica e Social, é importante envolver os trabalhadores na discussão da aplicação do regime de teletrabalho na AT, destacando a necessidade de dotar os trabalhadores abrangidos por esta medida das condições e compensações necessárias.

O SEAF DESTACOU A IMPORTÂNCIA DE, APÓS A FASE DO ESTADO DE EMERGÊNCIA, APROVEITAR-SE O QUE DE POSITIVO HOUE, QUER NO QUE TOCA AO TELETRABALHO, QUER NO QUE TOCA AO ATENDIMENTO PRESENCIAL POR MARCAÇÃO. CONCORDOU QUE NO PROCESSO DE REVISÃO DO NOVO REGIME DO TELETRABALHO NA AT OS TRABALHADORES DEVEM SER ENVOLVIDOS.

Em conclusão, o clima da reunião foi marcado pela abertura demonstrada pelo SEAF para a generalidade dos assuntos, mas deixámos claro que os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira pretendem a rápida concretização das intenções na resolução dos muitos problemas que de momento os afetam. Mais do que boas intenções, queremos concretizações!

STI – POR TI, PARA TI, CONTIGO

Saudações Sindicais,

A Direção Nacional