
COMUNICADO | Nº 6/2018 | A TODOS OS TRABALHADORES | 11/06/2018

REUNIÃO COM A DIREÇÃO GERAL DA AT

O STI realizou no dia 6 de junho uma reunião com a Direção-geral da AT, para tratar de assuntos do interesse dos Trabalhadores. Nesta reunião estiveram presentes o Sr. Subdiretor Geral dos Recursos Humanos (SGRH), Dr. Damasceno Dias e a Sra. Diretora de Serviços de Gestão dos Recursos Humanos (DSGRH), Dra. Ângela Santos. De acordo com o que nos foi transmitido a Sr.^a Diretora-geral da AT não pôde comparecer por imprevistos de agenda de última hora.

CARREIRAS E ESTRUTURA NUCLEAR DA AT

O STI foi surpreendido com a republicação da Portaria 320-A/2011 de 30/12, que contempla alterações à estrutura nuclear da AT, nomeadamente no que respeita à possibilidade de extinção de serviços, secções de cobrança e outras situações que podem afetar os Trabalhadores. Estando a nossa carreira em vias de ser negociada, como de resto tem demonstrado a reiterada posição do SEAF, não faz sentido a publicação de uma portaria que eventualmente será alterada durante o processo negocial, pois entra em conflito com reivindicações claras que o Sindicato tem amplamente defendido, como por exemplo a questão das chefias na Inspeção Tributária.

Teria sido no mínimo cordial informar o STI desta intenção e ter ouvido a nossa posição antes de avançar para a publicação.

Foi ainda possível confirmar nesta reunião, aquilo que já tinha sido parcialmente avançado pelo despacho do SEAF <https://www.stimpostos.pt/wp-content/uploads/2018/04/20180420-despacho-carreiras-assinado.pdf>, ou seja, que o modelo de carreiras que neste momento está a ser validado pela SEAF, e que seguidamente irá ser validado pela SET (Secretaria de Estado do Tesouro) e posteriormente regressará à SEAF para ser, finalmente, divulgado pelos Trabalhadores, foi elaborado de acordo com aquilo que a DSGRH propôs, logo, dentro do modelo que atempadamente divulgamos como sendo o preconizado pela AT.

Desta forma corremos o sério risco de ver deixados para trás todos os colegas que, não tendo licenciaturas orgânicas e não sendo nomeados no procedimento de chefias a decorrer, ficam “presos” no Grau 2 de Complexidade Funcional, com os prejuízos que daí advêm para a sua carreira e para toda a AT. Ora, esta foi uma linha que o STI, no Conselho Geral de Abril corrente, traçou como inegociável. A confirmar-se o que nos foi dito nesta reunião poderá levar a uma negociação muito difícil de realizar.

O STI tem estado sempre de boa fé e com espírito construtivo. Já explicámos inúmeras vezes as virtudes de uma carreira que apenas contemple entradas no Grau de Complexidade funcional 3 e acesso com licenciatura. Aguardamos que o articulado, que no cronograma inicial estava previsto para final de fevereiro mas ainda não

apareceu, apesar de tarde não chegue imbuído de vícios que tornem inútil a sua discussão e levem os Trabalhadores para a luta.

QUESTÕES RELACIONADAS COM OS RECURSOS HUMANOS DA AT

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

O estágio para este concurso tem início previsto para o dia 2 de julho, nas vagas fixadas para o efeito e previamente divulgadas, nos Serviços Regionais. Para este concurso foram selecionados alguns colegas que já desempenhavam funções na área aduaneira da AT e que, em termos remuneratórios, se encontravam num escalão superior ao primeiro escalão da carreira de Verificador Superior Aduaneiro. Muito embora possam optar pelo vencimento de origem durante a realização do período experimental, é necessário responder a estes colegas sobre a forma como ficarão posicionados remuneratoriamente após a conclusão do estágio. Reforçámos esta questão e fomos informados que estão a ser desenvolvidos todos os esforços para dar resposta a esta questão antes do início do estágio.

2. Concurso de admissão de 170 TATAAdj

Sobre o estado deste concurso informaram-nos que, previsivelmente, no próximo dia 2 de julho, terá início, nos Serviços de Finanças, o estágio dos 170 novos TATAE e que está já a ser desenvolvido com o júri deste concurso todo o plano de formação para estes colegas. Face à escassez de pessoal nos serviços e ao facto do reforço de 170 novos trabalhadores ser manifestamente insuficiente para suprir as necessidades, o STI questionou se está previsto reforçar este número, já que o concurso tem validade de um ano. Foi-nos dito que não é previsível que isso venha a acontecer.

3. Procedimento de Mobilidade Intercarreiras – Carreiras Gerais

Relativamente ao procedimento de mobilidade intercarreiras de Assistente Operacional para Assistente Técnico, questionámos sobre os critérios utilizados na seleção dos candidatos, visto termos tido conhecimento de vários colegas que, apesar de reunirem os requisitos exigidos, não constaram da lista definitiva. A Sr.ª DSGRH referiu que este procedimento foi efetuado de acordo com os dados constantes no cadastro de Recursos Humanos da AT, pelo que os colegas que à altura ainda não tinham concluído o 12º ano ou que não tinham atualizado as suas habilitações literárias no cadastro da AT, ficaram excluídos. Assim alertamos todos os colegas para que atualizem sempre as suas habilitações literárias, para não correrem o risco de serem excluídos de um procedimento por este motivo.

4. Procedimento de Mobilidade Intercarreiras - Carreiras técnicas

No passado dia 20 de abril foi emitido pela DSGRH um e-mail dirigido a todos os trabalhadores da AT, informando que está prevista, ainda durante o ano de 2018, a abertura de novos procedimentos de mobilidade intercarreiras para as carreiras especiais da AT, nomeadamente para acesso dos colegas que possuam licenciaturas orgânicas às carreiras de TAT e Técnico Superior Aduaneiro.

Este e-mail suscitou vários tipos de dúvidas por parte dos trabalhadores da AT, que procurámos esclarecer junto da Direção Geral. Questionámos sobre qual o tipo de procedimento previsto, se era possível alargar a outras categorias

e carreiras e sobre datas previstas para dar início ao mesmo. Informaram-nos que o procedimento de mobilidade pode vir a aplicar-se a outras situações, num futuro incerto, mas que, de momento, está a ser colocado foco nas situações referenciadas no e-mail. Existe intenção de avançar com a mobilidade para as carreiras técnicas da AT até ao final do ano, estando o diploma para despacho no gabinete do SEAF. Quanto à forma do procedimento, ainda não estão definidas as linhas em concreto mas implicará sempre o cumprimento dos requisitos previstos no acesso à carreira especial em causa, com existência de período experimental e prestação de provas, nos casos em que tal está regulamentado.

5. Procedimento de Nomeação em Cargos de Chefia

No dia da reunião foi emitida informação da DSGRH dando conta que, até ao mês de setembro, não era previsível proceder às nomeações definitivas. No entanto, a lista poderá ser divulgada, ainda na forma provisória, quando for remetida para pronúncia dos Diretores de Finanças. Há de facto coincidências e logo calhou no dia da reunião sair mais uma informação da DSGRH respondendo via intranet a uma questão que tínhamos elencado no memorando remetido aquando da marcação desta reunião. Antes assim, pois o importante é esclarecer os Trabalhadores. Mas sabe a AT e sabem os sócios, que o STI quer ser um parceiro de trabalho, sempre frontal e naturalmente reivindicativo, enquanto nos quiserem como tal. Esperamos que seja essa de facto a intenção da AT.

Ainda a propósito do procedimento de nomeação de chefias, é oportuno lembrar que no momento da sua abertura, a DG, no sentido de agilizar o procedimento, pediu ao STI que fizesse um apelo aos sócios para estes concorrerem em consciência, informando, nomeadamente, que quem pretendesse desistir do procedimento deveria fazê-lo até ao final do prazo para audição prévia, por forma a não colocar em causa a colocação de outros colegas, pois até essa data a lista de colocações poderia ser reformulada. Disso demos conta no nosso comunicado n.º 1/2018. Vem agora a DG dar o dito por não dito, afirmando que quanto a esta matéria ainda nada está decidido, ou seja, mais uma vez houve uma falha na comunicação entre a DG e o STI.

Relativamente à abertura do Curso de Chefia Tributária, o STI considera que todos os trabalhadores que reúnem os requisitos para admissão ao curso deverão poder candidatar-se e transmitiu esta ideia à Direção Geral, que admitiu essa possibilidade, não obstante a prioridade poder vir a ser dada aos trabalhadores que forem agora nomeados e tenham obrigatoriedade de o frequentar.

6. Ciclos de Avaliação Permanente

TATAdj1 para TATAdj2

Relativamente ao procedimento de avaliação permanente dos atuais TATAdj Nível 1, que já prestaram todas as provas para a subida de nível, frisou-se que deve ser dada toda a urgência na conclusão do procedimento, ao que a Sr.ª DSGRH referiu que, não podendo comprometer-se com um prazo, estão a ser desenvolvidos todos os esforços para que o procedimento seja concluído rapidamente, encontrando-se em fase de verificação dos requisitos.

1ª Prova para IT2

A primeira prova do ciclo de avaliação permanente para passagem do Nível 1 para o Nível 2 dos IT's do último estágio está prevista para a última quinzena de outubro. O STI reforçou que o aviso da marcação da prova com a data concreta e as matérias alvo de avaliação deve sair urgentemente com vista à boa preparação dos candidatos.

Foi-nos dito que há dificuldades no recrutamento de recursos humanos para ater a todos os procedimentos em curso, pois estes são muitos e para todos eles existem comissões de avaliação (júris) que naturalmente acumulam outras funções na AT. Compreendemos o argumento, mas os Trabalhadores estão congelados há muitos anos e não pedem mudanças automáticas, que seriam aliás mais do que justas, tendo em conta o tempo perdido no congelador. Pedem isso sim, um esforço extra da AT e dos RH para despachar os processos em velocidade máxima, de modo a minorar os prejuízos acumulados. Sabemos que é difícil, mas possível.

Última prova para IT-2 e Primeira para TATAdj3

Frisou-se a importância de agendar a última e a primeira prova destes ciclos de avaliação permanente, no mais curto espaço de tempo possível, com vista a minorar os prejuízos causados a estes colegas pela duração excessiva do estágio e pelo tempo parados sem avaliação permanente. Foi-nos dito que tal não deverá ser possível por razões de ordem procedimental. Naturalmente discordamos e disso demos nota. Aliás, já em ocasiões anteriores tivemos oportunidade de lembrar a DG, e disso demos conta nos nossos comunicados, de que houve tempos em que se realizaram mais do que 1 teste por ano na avaliação permanente e isso é o mínimo que podemos exigir nesta altura.

Pagamento dos acréscimos remuneratórios decorrentes da subida de nível por via de procedimentos de avaliação permanente

Face ao pagamento faseado dos acréscimos remuneratórios decorrentes da subida de nível, foram apresentadas reclamações pelo STI, no sentido de que estes pagamentos sejam efetuados por inteiro, visto ser entendimento do STI que estas progressões consubstanciam uma valorização resultante de um efetivo procedimento concursal e não de uma alteração obrigatória e automática de posicionamento remuneratório, devendo, por isso, enquadrar-se na al. b), do n.º 1 do art.º 18.º do OE2018, indo aliás ao encontro da posição do STI enviado à Direção Geral, no dia 8 de janeiro. Brevemente entraremos com estes processos em tribunal.

7. Inspeção Tributária

O STI pronunciou-se face à fixação de objetivos da IT para 2018, referindo a necessidade de adequar os objetivos ao número de funcionários e retirar objetivos partilhados ou fixar objetivos claramente alcançáveis. Explicámos que não é possível fixar objetivos no PNAITA em Março ou Abril com base em recursos humanos que estavam nas divisões de IT em Novembro do ano anterior. Claro que, se estão a ser fixados objetivos de 200 pontos por Trabalhador numa divisão com 20 ITs em Novembro, mas no momento em que lhe são de facto atribuídos só lá existem 15 ITs, há 1000 pontos que terão de ser carregados em cima dos 15 colegas que lá estão no momento e isso é completamente inaceitável, quebrando todas as regras motivacionais de um trabalho por objetivos.

Igualmente grave é o objetivo partilhado das correções em valor. Embora seja um objetivo partilhado pela divisão, o certo é que se a divisão não atingir o valor de correções monetariamente definido em milhões de euros para o ano em causa, os Trabalhadores dessa divisão terão 1 no seu indicador SIADAP, nesse parâmetro. Ora, sendo que em 2017, 10 Direções de Finanças não atingiram o valor proposto, nalguns casos visível e historicamente inalcançável, apenas 3 atingiram e 5 superaram, verifica-se que a maioria destas UO não teve possibilidade de cumprir com o proposto. Algo está mal, pois os colegas desses distritos por certo fizeram o seu melhor e deram tudo pela AT. Assim, solicitámos que ao nível da Administração se verifique o porquê desta disfuncionalidade que desmotiva os colegas e é prejudicial para a própria AT.

Este objetivo em euros é, por si só, muito questionável mesmo em termos legais, podendo eventualmente ser contestado judicialmente por ser inalcançável, pois no fundo presume a fraude e evasão fiscal e ainda por cima quantifica-a. Para além disso, é desmotivador para quem trabalha e vê a sua avaliação prejudicada, impotente para mudar o rumo dos acontecimentos. É tão somente isso que pedimos à nossa DG. Que analise o processo e tente adequar os objetivos àquilo que é a realidade do país e a realidade das divisões no momento que os mesmos lhe são atribuídos.

8. Procedimentos Concurrais para Progressão nas Carreiras da AT

Quanto ao Concurso para TATP/ITP, aberto em 2010 e que ficou suspenso, foi-nos transmitido que o mesmo será retomado nos exatos termos em que parou, encontrando-se já para aprovação no gabinete do SEAF. O STI lembrou que há trabalhadores que foram excluídos do referido concurso, de forma questionável, por à data não deterem 3 anos no nível 2 e que, atualmente, já estão em condições de integrar o concurso. Foi referido pela DSGRH que esses colegas não serão integrados neste concurso.

O STI reforçou a necessidade de abertura de todos os procedimentos concursais que estão neste momento em condições de progredir, como é o caso dos concursos para subida de categoria nas carreiras de VAA, SA, TV, VS, Analistas e Analistas Auxiliares de Laboratório e dos concursos para subida de grau nas carreiras Técnica e Especialista de Informática e procedimentos internos para mudança de nível nas carreiras informáticas, que dependem de despacho da DG.

9. CAT – Contabilização de períodos de pausa

Relativamente aos problemas do CAT que elencámos não obtivemos resposta por ser de uma área que não está na esfera de competências dos RH e, não estando presente a DG, ficou combinado que faremos chegar o assunto por escrito para que seja esclarecido numa próxima reunião.

10. Pagamento de Ajudas de Custo para Prestação de Provas

Provas em Lisboa ao fim de semana – Pedimos para que o pagamento dos Kms em todas as deslocações para formação e provas na AT seja feito a 36 cêntimos e em viatura própria, de forma a permitir aos colegas que têm de fazer, por vezes, centenas de kms ao fim de semana, a fim de prestarem provas na AT, percam menos tempo da sua vida pessoal e familiar, nestes procedimentos.

Com efeito, as reuniões de trabalho na AT têm as suas deslocações pagas, e bem, como sendo feitas em viatura própria, por ser essa de facto a realidade. Ora, estas deslocações devem ser também, para todos os efeitos, consideradas como deslocações de trabalho.

Além disso consideramos que, mais do que ser reposto o valor de 40 cêntimos para pagamento das ajudas de custo, este valor tem que ser atualizado tendo em conta o aumento dos custos com combustível, seguro e manutenção dos automóveis.

Fingir que há transportes públicos que chegam a todos os lados e encenar o pagamento aos Trabalhadores de viagens de comboio e autocarro que na realidade são efetuadas em viatura própria não nos parece honesto, nem sério.

A verdade acima de tudo: Quando há provas em Lisboa, de todo o país os trabalhadores trazem viatura própria. Por que razão fingimos que usam os transportes públicos, que muitas vezes não existem, e quando existem possuem horários desfasados das necessidades? Será que não é justo pagar o que é de lei ao Trabalhador que sai de casa numa madrugada de sábado e só chega a casa de noite, para prestar provas que tem benefícios imediatos para a AT e só se traduzem em melhorias pecuniárias para si três, ou mais, anos depois?

FET

O STI apresentou uma proposta à Sra. Diretora Geral da AT, Presidente do Conselho de Administração do FET, no sentido de harmonizar as percentagens de pagamento do FET para 42% para todos os trabalhadores. Entendemos que esta medida, por não ter impacto no Orçamento de Estado, é viável e de suma justiça para os Trabalhadores. Face à inexistência de qualquer resposta por parte da DG, voltou-se a questionar sobre o estado da proposta, ao que o Sr. Subdiretor Geral respondeu que iria transmitir à Sr. Diretora Geral a nossa preocupação com este assunto.

O STI tem vindo a reportar uma série de situações relacionadas com a falta de condições de trabalho, quer ao nível do estado degradado de diversas instalações, bem como no que respeita à falta de folhas de papel, toner e papel higiénico(!) nos Serviços da AT.

Questionou-se ainda sobre o estado da implementação de Serviços de Saúde e Segurança no Trabalho na AT, ao que nos foi dito que continua em estudo o tipo de modelo a aplicar. O STI mostrou-se disponível para cooperar neste processo, referindo que tem promovido ações de sensibilização junto dos quadros sindicais e dos Trabalhadores com vista a desenvolver a cultura de saúde e segurança no trabalho necessária à efetiva implementação dos serviços de SST.

Quanto a estas matérias será realizada uma reunião com o responsável das instalações para fazer o ponto da situação.

Para concluir

Temos consciência que o anunciado “fim da austeridade” provocou uma corrida para a libertação dos constrangimentos remuneratórios e de carreira que nos foram injustamente impostos durante os anos de chumbo da troika. Sabemos também que não é de todo possível resolver todas as situações de forma simultânea. Essa consciência conduziu o STI, de forma responsável, a colocar em cima da mesa, para negociação, questões que são, na sua maioria, neutras em termos orçamentais. Aguardamos que da parte da DG da AT e da SEAF exista a consciência de que este é um momento de boa-fé entre as partes que deve ser aproveitado para benefício de todos, assim como do país.

STI – Tão forte quanto tu quiseses

Saudações Sindicais
A Direção Nacional