

# MEMORANDO

Notas da reunião com a Direção Geral da AT em 202104-26

## QUESTÕES DOS TRABALHADORES RELACIONADOS COM A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

*DL 132/2019 - Art.º 38.º - CONCURSO DE TRANSIÇÃO*

**Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos (STI)** – Face à ultrapassagem de todos os prazos legais e à recente constatação de que o quadro legal em vigor não permitiria que o concurso abrisse aproveitando a todos os trabalhadores em carreiras subsistentes, que levou a mais um atraso, que diligências tem a AT preparadas para agilizar o procedimento assim que abra o concurso?

**Direção-Geral (DG)** – A AT está preparada para abrir o concurso assim que haja Despacho do Governo, momento em que envidarão todos os esforços para que seja efetuado no mais curto espaço de tempo, pretendem que a avaliação curricular seja feita de forma automatizada, assim que o júri com formalize a ata.

*MOVIMENTO DE TRANSFERÊNCIAS*

**STI** - Para quando a concretização do movimento de transferências, nos cargos e nas categorias?

**DG** – Pretendem agilizar respeitando os prazos administrativos - O movimento de chefias tem prazo para audição prévia a decorrer até dia 7 de maio. O movimento das categorias foi autorizado hoje e o prazo de audição termina a 10 de maio.

*CHEFIAS*

**STI** – Tendo em conta que em 2017 foi criado um regime excecional temporário de acesso às chefias que dispensou a detenção do curso de chefia previsto no DL 557/99 para a nomeação nos cargos, obrigando, no entanto, à frequência do mesmo e que existem ainda trabalhadores que já reuniam os requisitos para a frequência daquele curso e que não se encontram de momento nomeados em cargos, aguarda-se a abertura de **Curso de Chefias** a fim de que, no próximo concurso de Chefias, haja mais trabalhadores habilitados para o exercício destes cargos. Para quando e em que moldes está prevista a abertura do próximo Curso de Chefia?

**DG** – A AT está já a providenciar o desenvolvimento do próximo Curso de Chefias, que contará com formação em competências técnicas, mas incidirá sobretudo em competências de gestão e liderança. Pretendem agendar reunião com o STI a fim de melhor auscultar os trabalhadores neste processo.

*PROCEDIMENTOS EM FALTA*

**STI** - Quando abrem os **concursos não abertos em dezembro para as carreiras Aduaneiras, Informáticas e Centro de Estudos Fiscais** – estava previsto abrirem até ao final de março, por que razão não abriram?

**DG** - Mantêm a informação da DSGRH emitida em março, no sentido de que pretendem abrir os concursos em simultâneo e que os candidatos terão liberdade de candidatura podendo ser opositores a mais do que um concurso, tendo depois que optar pelo que concluir primeiro.

O STI reafirmou que deve ser encontrada uma solução que permita aos trabalhadores serem primeiro promovidos e depois transitarem para as novas carreiras, com vista a que seja dada oportunidade semelhante àquela que outros trabalhadores da AT tiveram

**STI** –Já existe data para a concretização dos procedimentos de **mobilidade para Técnicos Superiores** em desajuste funcional? Estes trabalhadores aguardam há mais de um ano pela concretização da expectativa que lhes criada de regularizarem a sua situação profissional.

**DG** - Não existe expectativa de data, mas mantém-se a intenção de abrir o procedimento até ao final deste ano, mediante cabimentação orçamental, conforme ponto 14 da NI DSGRH de março.

**STI** - Que solução propõe a AT para resolução do gravíssimo problema dos **Assistentes Técnicos em desajuste funcional**. O STI tem proposto soluções que não têm merecido acolhimento, contudo esta é uma situação indigna de uma organização como a AT e devem ser procurados mecanismos para regularizar o desajuste funcional.

**DG** – Nos últimos anos a AT tem aberto procedimentos de reclassificação e concurso, tendo o último sido o recente concurso para TATA, a que estes colegas puderam candidatar-se. De momento não existe normativo legal que permita a transição para as carreiras especiais. No entanto, para os casos de trabalhadores na carreira de Assistentes Técnicos que concluem licenciatura, têm sido promovidos procedimentos de mobilidade intercarreiras para a carreira de Técnico Superior.

#### *PROCEDIMENTOS EM CURSO*

**STI - Concursos de promoção abertos em dezembro** - Qual a razão para não estarem ainda publicadas as listas finais? Quais as diligências adotadas no sentido de concluir estes procedimentos?

**DG** – Referiram que 60% dos concursos já está na fase de seleção, no entanto há procedimentos mais morosos, pois têm entrevistas. Os júris dos concursos têm trabalhador afincadamente na apreciação das análises reflexivas e espera-se que durante o mês de maio haja mais avanços.

Mais uma vez, o STI frisou que é evidente a necessidade de alterar a tradição de nomear trabalhadores com elevados níveis de responsabilidade dentro da estrutura da AT para as equipas de júris de concursos, que acabam por relegar para segundo plano o andamento dos procedimentos e com isso contribuir, ainda que não deliberadamente, para o prejuízo na evolução na carreira dos seus colegas.

**STI - Mobilidades intercarreiras** - Para quando se perspectiva a consolidação das MIC e que diligências estão a ser adotadas para concluir os procedimentos rapidamente? A DSGRH propôs-se enviar Nota Informativa, sobre o posicionamento remuneratório após a consolidação da mobilidade. Há algum avanço nesta matéria?

**DG** - Estão a seguir os tramites, há burocracias necessárias, mas estão a tentar adiantar pedindo elementos antecipadamente. No caso das MIC orgânicas, os Recursos Hierárquicos das MIC para TAT estão a ser apreciados pelo júri, as MIC para TSA estão em vias de audição previa e as MIC não orgânicas estão a fazer formação e têm as provas agendadas para maio.

Quanto à nota informativa sobre o posicionamento remuneratório a mesma está preparada e será enviada em breve.

**STI - AVALIAÇÃO PERMANENTE IT1000** - Qual a razão para os Recursos e Reclamações, não estarem ainda apreciados, decorridos tantos meses desde a sua apresentação? Que diligências estão a ser tomadas para corrigir esta situação?

**DG** – Quanto aos 49 Recursos Hierárquicos da lista de classificação final, a pronuncia chegou no final de março, estando os mesmos em fase final de análise e irão para despacho do SEAAF na próxima semana. Quanto às 28 Reclamações a ser avaliadas neste momento.

#### *TELETRABALHO*

**STI** – A maioria dos trabalhadores da AT encontram-se neste momento a desempenhar funções em regime de teletrabalho, nalguns casos em permanência e noutros em regime misto (equipas espelho). A maioria está a usar os seus recursos próprios (PC, telefone, internet e outros) para desempenhar as suas funções. Decorrido mais de um ano desde o início da Pandemia é inaceitável que não tenham ainda sido proporcionados os equipamentos ou uma compensação para a utilização dos equipamentos e recursos pessoais. Qual o estado da aquisição e atribuição de equipamentos de trabalho?

**DG** – A AT pretende adquirir equipamentos para reforçar o parque existente e a proposta de aquisição encontra-se ainda dependente de aprovação no Tribunal de Contas, mas o despacho estará para breve, segundo as informações obtidas recentemente.

#### *PRÉ-REFORMA*

**STI** - Que diligências têm sido tomadas no sentido de promover a pré-reforma para trabalhadores da AT?

**DG** – Os pedidos de pré-reforma dependem de decisão gestionária, tendo que haver acordo com o empregador e ainda autorização pelos membros do Governo. Não tem sido prioridade da DSGRH e há questões que carecem de ser regulamentadas e esclarecidas, como é o caso da contagem do tempo em serviço militar, que aguarda esclarecimento entre a Administração Pública e o Ministério da Defesa. Por outro lado, no caso do valor a atribuir, existe entendimento por parte da DGAEP de que o suplemento não fica abrangido.

#### *SIADAP adaptado*

**STI** – Existem questões relacionadas com o SIADAP adaptado à AT, nomeadamente no que toca a necessidade de anualização dos ciclos do SIADAP3, à implementação do novo sistema de avaliação permanente e outras, que o STI gostaria de abordar em reunião própria para o efeito. Quando se prevê calendarização?

**DG** - Tendo em conta que o SIADAP geral está em processo de revisão poderá haver condicionamento do SIADAP adaptado à AT, mas propõem reunião no mês de maio.

#### *SST*

**STI** - Qual o ponto da situação quanto à implementação dos serviços de SST e iniciativas neste âmbito? O STI alertou para o problema dos riscos psicossociais e para a necessidade de serem desenvolvidas iniciativas para a prevenção destes riscos, nomeadamente o stress e também o assédio moral.

**DG** – No que toca à implementação dos serviços de SST estão a desenvolver o caderno de encargos. No dia 28 de abril vão lançar um site para a SST na AT com a publicitação de várias iniciativas que a AT pretende promover na área da SST, nomeadamente um estudo para avaliação dos riscos psicossociais na AT, manifestaram preocupação e a intenção de promover iniciativas ao nível da formação das lideranças. Tem havido alguns casos críticos que estão a ser acompanhados pelo Núcleo de Ação Social.

#### *COVID-19 – Vacinação e testagens*

**STI** - Vacinação – Que diligências têm sido tomadas para os trabalhadores que desempenham funções presenciais, nomeadamente funções de controlo aduaneiro, inspeção externa e atendimento presencial serem incluídos nas prioridades do Plano de Vacinação? Qual o ponto da situação quanto à proposta da AT para incluir os trabalhadores nas testagens em massa?

**DG** – Foram feitos pedidos quer para a inclusão dos trabalhadores mais expostos ao risco de contágio serem incluídos como prioritários no plano de vacinação e também para que sejam feitas testagens em massa aos trabalhadores com funções presenciais, mas até ao momento não chegou à AT resposta sobre estes pedidos.

## QUESTÕES DOS TRABALHADORES RELACIONADAS COM O REFORÇO DO CAT E A REAFETAÇÃO A ESTAS FUNÇÕES

**STI** - Qual a perspetiva que a AT em para o CAT? Apesar de o reforço de trabalhadores afetos a esta área da AT ter sido uma medida conjuntural, é um facto que a forma como tem funcionado tem-se revelado nociva para os trabalhadores e para o funcionamento dos serviços, tendo sido reportados os seguintes constrangimentos:

- Horários - a AT ainda não estabeleceu horários para o CAT, gerando diferenciações de tratamento, consoante os serviços; proposta da DSGRH
- Objetivos – fixação de n.º de chamadas por funcionário no QUAR das DF e a pressão criada nos trabalhadores;
- Equipamentos – estão a ser utilizados equipamentos pessoais (telefone, auricular, internet)
- Formação - coincidente com o CAT, como CAT é prioritário não fazem a formação;
- Acumulação de funções e impacto nos trabalhadores – o acréscimo de funções causa pressão no cumprimento dos restantes objetivos, necessidade de rever;
- Acumulação de funções e impacto na gestão dos serviços - o esforço pedido para afetar pessoas para o CAT afeta o cumprimento dos objetivos dos serviços – dificulta a resposta a todo o restante serviço - O atendimento presencial diminuiu, mas os problemas mantêm-se. O CAT não tramita processos; Quais os critérios para afetação dos trabalhadores por distrito, tendo em conta que em serviços de pequena dimensão estão a ser alocadas percentagens maiores de trabalhadores do que em serviços de dimensão maior.
- SIADAP – existe necessidade de renegociar os objetivos individuais, tendo em conta o desempenho de funções no CAT, por outro lado, a avaliação de trabalhadores afetos em exclusivo ao CAT não deveria ser feita pela chefia dos serviços a que estão alocados;

- Afetação de Inspectores Tributários ao CAT – o CAT é um serviço de atendimento que requer competências técnicas de alto nível de especialização, mas não consubstancia uma função inspetiva, pelo que não se compreende a alocação de Inspectores Tributários a esta função.

O STI tem defendido que o CAT deve ser autonomizado dos serviços e ter uma gestão e recrutamento próprios com condições vantajosas e compensações pelo excesso de pressão que as funções envolvem.

**DG** – Referiram que este reforço foi efetivamente conjuntural, mas que se perspetiva que este tipo de atendimento venha a fazer parte do “novo normal” pelo que deve o mesmo ser equacionado com perspetiva de futuro. Este é um serviço da AT que não deve ser visto como um “Call center empresarial”, mas como a prestação de um apoio especializado ao cumprimento tributário e aduaneiro.

Reconhecem que tem havido dificuldades ao nível do planeamento, que é necessário melhorar e reconhecem também o enorme esforço dos trabalhadores e mencionaram um estudo que revela uma satisfação de 90% dos utentes do serviço.

Reconhecem que a formação é um vetor chave para o bom funcionamento do CAT.

Estão a testar o CAT com Inteligência Artificial e têm feito evoluções ao nível do sistema, como é o caso das perguntas autonomizadas ao contribuinte para depois ele ser encaminhado para área certa com o funcionário que tem o perfil certo.

No que toca à distribuição dos reforços por distrito, o número de consolas a afetar a cada serviço é estabelecido com base numa fórmula matemática, feita pela DSPCG, que tem a ver com a carga de trabalho por trabalhador nos vários distritos. A fórmula será atualizada quando houver mais indicadores por parte da DSPCG e estão a rever as fórmulas por iniciativa dos Diretores de Finanças.

Estão disponíveis para continuar a auscultar os trabalhadores no sentido de melhorar o desempenho e funcionamento deste serviço da AT, nomeadamente na decisão sobre quais as matérias que devem ser de âmbito nacional e quais as que devem ser de âmbito local sendo redirecionadas para o serviço local e de que forma faz sentido ou não coexistir o CAT com o atendimento telefónico nos serviços locais.