

ANEXO AO COMUNICADO N.º2/2022

2022-01-25 - REUNIÃO SOBRE OS CANAIS DE ATENDIMENTO NA AT – CENTRO DE ATENDIMENTO TELEFÓNICO

A DN remeteu à Direção Geral da AT, no passado dia 10 de janeiro, ofício sobre os constrangimentos sentidos pelos trabalhadores afetos ao reforço do Centro de Atendimento Telefónico da AT (CAT) ([Ver Comunicado 1/2022](#)) e, nesta reunião, esperava ter visto por parte da DG um plano para a gestão dos canais de atendimento, que revelasse uma alteração estrutural da forma como está a funcionar esta área da AT.

A Direção Geral recordou que a Pandemia originou um aumento da procura do atendimento não presencial em 2020, e este aumento continuou em 2021, com cerca de 2,6 milhões de chamadas e 1,3 milhões de questões respondidas no E-Balcão. Isto levou à necessidade de reforçar estas áreas de atendimento com cerca de 250 trabalhadores. Na perspetiva da Direção Geral, a hierarquia para a utilização dos canais de atendimento deve ser o portal das finanças, seguidamente o E-Balcão e o CAT e por fim, o atendimento presencial, que preferencialmente deve ser pré-agendado. Referiram ainda que, de momento, não existe um plano para alterar a forma de funcionamento e de afetação de trabalhadores ao CAT, mas que está a ser feito um esforço para dar melhores condições a estes trabalhadores, estando a ser fornecidos telefones e auriculares, de forma que, nos serviços haja condições para prestar esta função, assim como está a ser preparada mais formação.

O STI insistiu, mais uma vez, que é contra a manutenção do CAT local nos moldes atuais, pois é prejudicial para os trabalhadores e afeta negativamente a gestão dos serviços locais, que se encontram totalmente desfalcados de meios humanos e materiais. Insistimos também na existência de uma gestão autónoma do atendimento telefónico e e-balcão, devendo o CAT evoluir para um Centro de Atendimento Virtual e englobar não só o telefone, mas também o E-Balcão e o atendimento virtual, com funcionários em exclusivo nessas funções, com a formação e motivação para desempenhar as funções remotamente. Isto garantiria uma maior motivação para prestar esta função, bem como uma melhor organização do serviço e mais qualidade na prestação do mesmo.

Por outro lado, alertámos para a sobrecarga de atendimentos relacionados com a atribuição de NIF estrangeiros, emissão de guias de IUC e outras tarefas de baixa complexidade que consomem os cada vez mais escassos recursos da AT, cujos trabalhadores das carreiras especiais devem ser orientados para as funções para as quais estão habilitados. A AT referiu estar já a desenvolver esforços para reduzir a necessidade de atendimento em certas áreas sobrecarregadas, exemplificando que no caso dos NIF estrangeiros estão a ser feitos contactos com o MNE e o SEF para que assegurem aquele serviço, estão também a procurar mecanismos que melhorem o processo de atualização das matrizes, garantam maior autonomia na emissão do IMT e melhore a gestão de pagamentos no sistema informático.

Por fim, recordámos a Senhora Diretora Geral que uma boa parte dos trabalhadores que estão a fazer este esforço para garantir a funcionalidade da AT, integram ainda carreiras subsistentes

e estão há mais de dois anos a aguardar a transição para o novo regime de carreiras nos termos acordados com o Governo e expressos na Lei.

2022-02-08 - REUNIÃO SOBRE O MODELO DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS – AVALIAÇÃO PERMANENTE

O atual regime das carreiras especiais da AT contempla um Sistema de Avaliação Permanente cujos resultados contribuem para a progressão na carreira. Esta foi uma das linhas vermelhas por que o STI lutou no processo negocial e que acabou por ficar contemplada no diploma, aprovado pelo Governo.

Recordamos que as propostas iniciais do Governo foram no sentido de que a Avaliação Permanente fosse apenas um parâmetro da avaliação de competências, para efeitos de SIADAP, sem resultados para a maioria dos trabalhadores, ou seja, propunham que aos trabalhadores da AT continuasse a ser exigido o esforço de atualização contínua, a permanente avaliação de conhecimentos, sem que daí resultasse qualquer benefício em termos de progressão na carreira!

As funções desempenhadas pelos trabalhadores da AT são funções específicas de complexidade elevada, que requerem uma atualização permanente e o objetivo deste sistema de avaliação permanente é o de compensar esse esforço de todos os trabalhadores, com a acumulação de pontos que acelerem o tempo de progressão face ao previsto no SIADAP. É benéfico para a organização, mas se há um esforço adicional exigido aos trabalhadores o mesmo tem que ser compensado e valorizado! Isto foi aceite, está na Lei e aguarda há dois anos pela regulamentação, encontrando-se os trabalhadores da AT, neste momento, apenas possibilitados de progredir através do SIADAP, o que se traduz numa carreira, cujo topo se alcança em 90 anos.

Em 2020, houve reuniões de trabalho entre o STI e a AT, onde já na altura nos tinha sido apresentado o Modelo de Gestão de Competências a desenvolver.

Nesta reunião, o STI esperava, pelo menos um esboço com as linhas que a AT propõe para o Regulamento do Sistema de Avaliação Permanente, mas apenas foi apresentado o Modelo de Gestão de Competências, ainda em desenvolvimento, com base no qual será desenvolvido o Sistema de Avaliação Permanente.

Assim, não foram apresentadas novidades sobre a Avaliação Permanente, apenas a informação de que continua a desenvolver-se o Modelo de Gestão de Competências, que esse trabalho está avançado, mas a sua produção de efeitos apenas será efetiva em 2023. Quanto à Avaliação Permanente, que estará ligada ao sistema de formação e gerará créditos convertíveis em pontos, o articulado está em desenvolvimento, e será agendada nova reunião para aí serem apresentadas as linhas base que serão defendidas junto da próxima Tutela.

Relembremos à Sr.ª DG que este sistema visa sobretudo o reconhecimento das carreiras especiais da AT e a motivação dos trabalhadores de uma das carreiras tecnicamente mais exigentes da Administração Pública.

Tendo sido mencionada a questão do impacto orçamental, reforçamos que este sistema foi negociado e aprovado pelo Governo, no sentido de se aplicar a todos os trabalhadores que a ele

se sujeitem e que o impacto orçamental a longo prazo terá sempre que existir, pois o aumento da massa salarial é uma consequência natural do direito à progressão na carreira. Não é viável, nem legal, manter trabalhadores ativos durante dezenas de anos a ganhar o mesmo. Uma forma de reduzir a massa salarial da AT seria diminuir o tempo de carreira e a idade da reforma e recrutar um maior número de trabalhadores para a base da carreira. Atualmente, com o SIADAP existe impacto de 10 em 10 anos e o que se espera é que esse impacto na AT seja em, pelo menos, 6 anos. Contamos com a nossa Diretora Geral para defender, sem constrangimentos, este sistema.

Aguardamos a próxima reunião para conhecer as linhas que se propõe virem a nortear o Sistema de Avaliação Permanente e onde esperamos, também, a proposta de um regime transitório, que compense os trabalhadores pelo atraso nesta regulamentação.

2022-02-07 - REUNIÃO SOBRE O PLANEAMENTO DA INSPEÇÃO TRIBUTÁRIA E DESMATERIALIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO INSPETIVO

A Subdiretora-geral da Inspeção Tributária (SDGIT) começou por manifestar desagrado por o STI ter emitido nota de imprensa sobre a falta de planeamento na implementação do processo de desmaterialização e elencou todo o trabalho que tem sido desenvolvido desde março do ano passado, para “cavalgar” esta onda de mudança, havendo muitos colegas envolvidos que trabalham “dia e noite” no projeto.

O STI frisou que nunca se pretendeu pôr em causa o esforço e dedicação dos colegas envolvidos, mas sim a falta de comunicação neste processo com os trabalhadores da Inspeção Tributária e Aduaneira, uma vez que muitos só tiveram conhecimento em dezembro de que algo estava em vias de mudar e a grande maioria apenas em janeiro foi confronta com as mudanças nas aplicações informáticas. Realçámos que o STI e os trabalhadores não são contra a mudança, que aliás todos percebem ser necessária, mas querem, isso sim, ser envolvidos no processo. Nos dias atuais, é possível fazer chegar a informação rapidamente, que a través de email, quer através de webinars, trata-se de melhorar a comunicação interna para que, na generalidade, os trabalhadores estejam informados e mais bem preparados para os impactos que estas mudanças implicam. Quanto a isto referiram que existem interlocutores em todos os distritos, quer na área tributária, quer na área aduaneira, com o objetivo de reportar os impactos e a evolução nos vários serviços.

Apresentaram o processo de desmaterialização e as dificuldades para fazer ligações entre sistemas e aplicações, não só para a área tributária, mas também para a aduaneira.

Depois da exposição, o STI frisou a importância da ação inspetiva da AT e a necessidade de valorizar estas funções, alocando mais ITA no terreno, pois a ação inspetiva é a componente essencial que faz da AT uma autoridade do Estado e isso tem de ser visível para os cidadãos.

Referimos ainda que não concordamos com a afetação de ITA ao CAT e a SDG concordou que os ITA devem estar afetos à ação inspetiva, mas, que os tempos de pandemia e a falta de recursos noutras áreas impuseram reafetações.

Das muitas questões que afetam os ITA, realçámos que o Sistema de Pontos é um dos principais problemas identificados pelos trabalhadores.

Sobre a Lei 7/2021, questionámos sobre os impactos e aplicabilidade da mesma e transmitimos a preocupação que muitos IT têm demonstrado com o aumento do prazo do procedimento inspetivo e da burocratização, tendo-nos sido dito, que quando a AT foi chamada a pronunciar-se alertou para uma série de situações que não fazem sentido, mas que o processo legislativo avançou e o tempo dado para implementar foi curto, estando agora a fazer-se sentir as dificuldades. Quanto aos objetivos deste ano, demonstraram reconhecer que este será um ano de adaptação e que irão ser reduzidos os pontos.

Referimos a sensação de crescente robotização da função inspetiva e a preponderância das OI com origem em listagens centrais, que deixam cada vez menos espaço para OI com origem regional/local e quanto a isto referiram que a nova abordagem para a IT de futuro é precisamente conciliar indicadores centrais com indicadores regionais para ter um “mix” na seleção de SP.

Por fim, a SubDG concordou que neste momento a ITA não se revela uma carreira atrativa e que admite que muitos IT até preferem a área da Gestão. Aproveitamos para frisar que o STI tem propostas para majorar o suplemento para funções de risco crescido, que não foram acolhidas na revisão de carreiras, mas esperamos que venham a ter efeitos na revisão do suplemento, além da questão dos chefes de equipa na inspeção que não têm equiparação a cargo de chefia.

Por este ser um tema com muitas questões que merecem mais detalhe, nomeadamente no que respeita à avaliação de desempenho dos ITA e outras questões relacionadas com a área da Inspeção agendou-se nova reunião, para dia 14 de março, que será precedida do envio de memorando.

2022-02-14 – REUNIÃO SOBRE IMPLEMENTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

É sabido que, apesar de, no setor privado, a aplicação das medidas no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) ser feita desde há décadas, as mesmas não têm tido a aplicação devida no seio da Administração Pública em geral e no seio da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), em particular.

Em 2015, foi aprovada em Conselho de Ministros a estratégia de Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020, de que resultou a publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, a qual se assumiu como instrumento de política global para a promoção da segurança e saúde no trabalho no período compreendido entre 2015 e 2020, constituindo o pano de fundo para as alterações legais para a regulação desta matéria no seio da Administração Pública.

Em 2019, com a publicação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 28/2019 foi aprovado o Plano de Ação em Segurança e Saúde no trabalho para a Administração Pública 2020, com vista ao desenvolvimento da SST nos serviços da Administração Pública, cuja implementação efetiva se previa até final de 2020.

Em 2020, a AT apresentou ao sindicato Proposta de Regulamento para os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, com vista a implementação destes serviços na AT, tendo o STI apresentado pronúncia que consta da Nota Informativa n.º 23/2020 ([Ver AQUI](#)).

Já na altura manifestámos a importância de não nos ficarmos pelo Regulamento e pelas intenções pois a implementação plena dos serviços de SST, com Técnicos de SST e Médicos do

Trabalho, é essencial para garantir aos trabalhadores da AT o desempenho de funções com as condições de segurança e saúde previstas na Lei.

Nesta reunião, verificámos que este é mais um processo que se prevê longo, tendo-nos sido transmitido que está em curso o procedimento de contratação pública dos serviços, pois dada a dimensão da AT, parte dos mesmos serão contratados externamente. Ao longo de 2021 foi também dada formação de Técnico de Segurança e Saúde no Trabalho a trabalhadores que constituirão as futuras equipas.

Foi-nos igualmente transmitido que o regulamento foi aprovado para permitir avançar com o procedimento de contratação pública dos serviços, mas que o mesmo poderá ter de vir a sofrer revisões. Realçámos a importância de aumentar o número de representantes dos trabalhadores, já que a Lei prevê que “empresas” com mais de 1500 trabalhadores elejam, até um máximo, de 7 representantes, mas, dada a dimensão e a dispersão geográfica da AT, esta eleição deve ser efetuada, pelo menos, por distrito.

Por outro lado, transmitimos também a preocupação do STI com os riscos psicossociais que são aqueles a que os trabalhadores da AT mais estão expostos, sobretudo devido à sobrecarga de trabalho que aumenta de dia para dia e também devido a elevada média de idades, bem como a todo o contexto geral de incerteza. Quanto a esta matéria, a AT informou estar a aguardar os resultados de um estudo efetuado para diagnosticar estes riscos, bem como da contratação de mais um psicólogo para o Núcleo de Ação Social.

No que toca às instalações dos serviços da AT informaram que, além de obras de intervenção e reinstalação de serviços, tem havido investimento na renovação de alguns equipamentos, aquisição de cadeiras, sistemas climatização e de que também estão a trabalhar para equipar os serviços na prevenção de outros riscos, como o de incêndio.

Em matéria de instalações, a Direção Nacional, com a colaboração dos Delegados Sindicais e das Direções Regionais/Distritais, tem procurado identificar as situações mais críticas, que vai reportando regularmente à Direção de Serviços de Instalações e Equipamentos. Apesar das intervenções e reinstalação de alguns dos serviços, há ainda muito para evoluir nesta área.