



M A G A Z I N E

ESPECIAL ANIVERSÁRIO

# 45

A N O S

**STI** SINDICATO DOS  
TRABALHADORES  
DOS IMPOSTOS

**TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA: QUE FUTURO?**

XV CONGRESSO

OPINIÃO E  
TESTEMUNHOS

VISITAS A  
SERVIÇOS DA AT

ENCONTROS  
DE SÓCIOS





Sempre ao pé de si e dos seus!



**JOÃO MATA**  
CORRETORES E CONSULTORES DE SEGUROS

**213 187 000**  
**913 293 920**



# SUMÁRIO

|    |                                                                                                 |    |                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 02 | EDITORIAL                                                                                       | 78 | FUTURO DAS ALFÂNDEGAS NA EUROPA – DERMOT BROWN                                                                |
| 02 | A NOSSA FORÇA É A FORÇA DA SOLIDARIEDADE, DO APOIO MÚTUO E DA UNIÃO – PRESIDENTE DA DN          | 77 | TROCA DE DADOS NO FUTURO DAS ALFÂNDEGAS E A IMPORTÂNCIA DA COOPERAÇÃO ENTRE ESTADOS-MEMBROS – ROB ROODENJIGHS |
| 04 | REFLEXÃO DO SECRETÁRIO-GERAL DO STI: 45 ANOS, VALEU A PENA?                                     | 79 | CONVÍVIOS AFTERWORK                                                                                           |
| 05 | <b>XV CONGRESSO DO STI</b>                                                                      | 79 | <b>JORNADA SINDICAL PARA DELEGADOS DO STI 2022</b>                                                            |
| 08 | O FUTURO COMEÇA AGORA – MOÇÃO DE ESTRATÉGIA APROVADA NO XV CONGRESSO                            | 80 | O PAPEL DO DELEGADO SINDICAL – FRANCISCO RODRIGUES                                                            |
| 20 | <b>DIGNIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DA AT</b>                                        | 81 | <b>CICLOS DE WEBINARES 2022</b>                                                                               |
| 20 | AVALIAÇÃO PERMANENTE E A ESPECIFICIDADE DAS CARREIRAS DA AT – ANA GAMBOA                        | 82 | <i>DIREITOS LABORAIS</i>                                                                                      |
| 23 | A QUADRATURA DO CÍRCULO – GONÇALO RODRIGUES                                                     | 82 | DIREITOS LABORAIS EM TELETRABALHO – JOÃO RODRIGUES                                                            |
| 24 | SIGILO FISCAL VS LEI DO CIBERCRIME – LUIS FERRAZ                                                | 95 | <i>APOSENTAÇÃO</i>                                                                                            |
| 26 | VÍNCULO DE NOMEAÇÃO E A DIGNIFICAÇÃO PROFISSIONAL DAS CARREIRAS DA AT – RICARDO MARQUES         | 95 | OS APOSENTADOS NA SOCIEDADE – MIGUEL VITAL                                                                    |
| 27 | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E CARREIRAS NA AT – JOSE SERENO                                      | 83 | <i>SST - RISCOS PSICOSSOCIAIS</i>                                                                             |
| 31 | <b>PROXIMIDADE AOS SÓCIOS</b>                                                                   | 83 | RISCOS PSICOSSOCIAIS E TRABALHO – ALGUMAS NOTAS AVULSAS – ANTÓNIO SOUSA UVA                                   |
| 31 | A IMPORTÂNCIA DO CONTACTO NA ATIVIDADE SINDICAL – GILBERTO ROCHINHA                             | 87 | A GESTÃO DO STRESS OCUPACIONAL – ANA SOFIA FREITAS                                                            |
| 32 | VISITAS A SERVIÇOS DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA                                         | 88 | <i>SST - AUTOLIDERANÇA</i>                                                                                    |
| 37 | MELHOR COMUNICAÇÃO, MAIS SINDICATO – PAULO MARQUES                                              | 88 | INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: CONSCIÊNCIA DO MUNDO DAS EMOÇÕES – MÁRIO MADRIGAL                                     |
| 30 | <b>CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>                                                                    | 89 | PERFIL DISC: A COMPETÊNCIA É TAMBÉM COMPORTAMENTAL (TESTE) – SÉRGIO ALMEIDA                                   |
| 30 | CONDIÇÕES DE TRABALHO NA AT - ANTONIO TANISSA                                                   | 91 | COMUNICAÇÃO – CANAL DE COMUNICAÇÃO PRIVILEGIADO: COMO COMUNICAMOS (TESTE) – DANIEL RAMOS                      |
| 40 | <b>APOIO JURÍDICO</b>                                                                           | 92 | <i>SST - HÁBITOS SAUDÁVEIS</i>                                                                                |
| 40 | APOIO JURÍDICO AOS TRABALHADORES DA AT – SHITAL KANJI                                           | 92 | GINÁSTICA LABORAL – INÊS SANTOS                                                                               |
| 46 | <b>SÓCIOS APOSENTADOS</b>                                                                       | 93 | ALIMENTAÇÃO: PORQUE CUSTA TANTO MUDAR? – CATARINA VALENTE                                                     |
| 46 | APOSENTADO, REFORMADO OU SÊNIOR? – JOSÉ MORENO                                                  | 96 | <b>ENCONTROS DE SÓCIOS</b>                                                                                    |
| 47 | TESTEMUNHOS                                                                                     | 96 | ENCONTRO DESCENTRALIZADO                                                                                      |
| 43 | <b>APOIO SOCIAL</b>                                                                             | 96 | ENCONTRO "ROTEIRO NO OESTE"                                                                                   |
| 43 | UM SINDICATO COM APOIO SOCIAL – VANDA BENTO                                                     |    |                                                                                                               |
| 38 | <b>INTERNACIONAL</b>                                                                            |    |                                                                                                               |
| 38 | O PAPEL DO STI NA UFE – RUI BARBOSA                                                             |    |                                                                                                               |
| 60 | <b>CICLO DE CONFERÊNCIAS "TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA – QUE FUTURO?"</b> |    |                                                                                                               |
| 60 | <i>TRANSIÇÃO DIGITAL E FORMAS DE TRABALHO DO FUTURO</i>                                         |    |                                                                                                               |
| 62 | ESTRATÉGIA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DA AT – MÁRIO MARTINS CAMPOS                                |    |                                                                                                               |
| 65 | <i>QUE FUTURO NO COMBATE À FRAUDE E EVASÃO FISCAL E ADUANEIRA</i>                               |    |                                                                                                               |
| 67 | PLANEAMENTO FISCAL ABUSIVO E ESQUEMAS DE FRAUDE ADUANEIRA – PAULA FRANCO                        |    |                                                                                                               |
| 69 | COMPETÊNCIAS DA AT PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL – ANA CALHAU                                    |    |                                                                                                               |
| 71 | EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE CONTROLO DA FRAUDE – QUE ESTRATÉGIAS? – PAULA PINTO                    |    |                                                                                                               |
| 72 | <i>A FUNÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA DO ESTADO - PERSPETIVAS FUTURAS</i>                          |    |                                                                                                               |
| 74 | <i>FUNÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA NO CONTEXTO EUROPEU - PERSPETIVAS FUTURAS</i>                  |    |                                                                                                               |
| 75 | HARMONIZAÇÃO FISCAL NA EUROPA – MIGUEL SOUSA PINTO                                              |    |                                                                                                               |
| 76 | O FUTURO DAS ADMINISTRAÇÕES FISCAIS NA EUROPA – FLORIAN KOEBLER                                 |    |                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>FICHA TÉCNICA</b>                                                                                                                                                       |
| Diretor: <b>Ana Gamboa</b>                                                                                                                                                 |
| Diretor-Adjunto: <b>Vanda Bento</b>                                                                                                                                        |
| Editores: <b>Ana Gamboa   Gonçalo Rodrigues   Luis Ferraz   José Moreno   Vanda Bento   Rui Barbosa   Gilberto Sousa   Ricardo Marques   José Sereno   António Tanissa</b> |
| Editor Executivo: <b>Ana Gamboa</b>                                                                                                                                        |
| Coordenação Executiva: <b>Francisco Rodrigues   Ana Rita Azevedo</b>                                                                                                       |
| Design: <b>Informador Fiscal/Multitema</b>                                                                                                                                 |
| Impressão: <b>Jorge Fernandes, Lda.</b>                                                                                                                                    |
| Depósito Legal: 359757/13                                                                                                                                                  |
| Tiragem: 10.000 exemplares                                                                                                                                                 |
| Patrocínio: <b>João Mata, Corretores e Consultores de Seguro   Médís   Informador Fiscal</b>                                                                               |



## EDITORIAL

# A NOSSA FORÇA É A FORÇA DA SOLIDARIEDADE, DO APOIO MÚTUO E DA UNIÃO

**ANA GAMBOA,  
PRESIDENTE DA DIREÇÃO NACIONAL**

**E**sta Magazine Especial destina-se a assinalar o 45.º aniversário deste grande Sindicato, que nasceu da vontade dos trabalhadores se unirem para serem mais fortes!

Há 45 anos, no dia 11 de maio de 1977, foram publicados os primeiros estatutos do STI e desde lá até aqui, muita coisa se transformou na realidade dos trabalhadores tributários e aduaneiros, mas a luta pela dignificação profissional e por melhores condições de trabalho continua!

Ao longo destes quarenta e cinco anos são muitas as situações que têm afetado o nosso trabalho e os nossos direitos laborais.

A realidade dos nossos colegas que, em 1977, fundaram o sindicato era uma realidade totalmente distinta daquela que vivemos hoje.

A sociedade evoluiu, a legislação evoluiu, houve a integração de Portugal na União Europeia, várias reformas fiscais, várias revisões às nossas carreiras, vivemos uma revolução tecnológica, as máquinas de escrever e o papel foram substituídos por computadores e aplicações informáticas.

Tivemos a fusão de três direções gerais, impostos, alfândegas e informática, dando origem à atual Autoridade Tributária e Aduaneira, passámos pela Troika, atravessámos uma Pandemia e temos hoje um contexto laboral completamente diferente e envolto numa perspetiva de mais mudança e de incerteza.

Os direitos laborais, ao longo destas décadas sofreram avanços e recuos, conquistas e retrocessos e o STI esteve, continua e continuará a estar, sempre presente



na defesa dos direitos e interesses dos seus associados.

Neste momento, são muitos os problemas laborais relacionados com as carreiras dos sócios no ativo - procedimentos por concluir e abrir, regulamentações por fazer, problemas relacionados com as condições de trabalho, como a média etária muito elevada, a saída de centenas de trabalhadores para a aposentação, a sobrecarga de trabalho, a desorganização nos serviços, a falta de equipamentos funcionais, instalações problemáticas, a desvalorização das nossas funções... a lista é demasiado longa, mas o STI continua a lutar diariamente para pressionar na resolução desta infinidade de problemas, com chamadas de atenção, propostas, denúncias públicas, ações judiciais e, recentemente, em dezembro de 2021, com uma greve de 5 dias, em que muitos trabalhadores demonstraram a sua insatisfação.

Este ano, na celebração dos 45 anos, apesar de poucos serem os motivos para celebrar em termos laborais, recebemos um presente valioso que foi o levantamento das medidas de distanciamento, o que nos permitiu retomar a proximidade física, tão importante para fomentar o espírito de união e aliviar o cansaço de dois anos marcados pelo distanciamento social imposto pela situação pandémica que vivemos.

Ao longo deste ano a Direção Nacional pôde visitar vários serviços da Autoridade Tributária e Aduaneira, reunindo com colegas nos locais de trabalho, auscultando-os e esclarecendo-os sobre o trabalho desenvolvido. Em abril, realizou-se o XV Congresso do STI, em Aveiro, que aprovou a Moção de Estratégia da Direção Nacional e a partir de maio, realizaram-se também eventos comemorativos, entre os quais o Ciclo de Conferências com o tema “Trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira - Que futuro?” e Encontros de Sócios, que tiveram um gosto especial, por serem um reencontro, após dois anos de afastamento entre colegas.

Nesta Magazine Especial de Aniversário partilhamos com todos os sócios os vários momentos sindicais que aconteceram ao longo de 2022 e contamos com contributos de vários convidados que colaboraram com o STI nas conferências e seminários realizados, assim como com testemunhos de vários sócios aposentados do STI, que representam cerca de 25 % da massa associativa.

Nesta nota editorial aproveito para relembrar que o STI tem também uma vertente social muito importante, fundada no princípio da solidariedade e que tem contribuído, ao longo das décadas, para que muitos trabalhadores, em momentos de dificuldade, possam manter a sua dignidade, recorrendo ao apoio do Fun-

do de Ação Social e do Fundo Social de Emergência, assim como ter acesso a um Seguro de Saúde, incluído na quota de todos os sócios e extensível aos agregados familiares por valores muito competitivos, estendendo o apoio na área da saúde, em complemento à participação da ADSE.

Por fim, deixar uma palavra de gratidão a todos os sócios do STI, desde os seus fundadores, àqueles que continuam a juntar-se, a participar e a fortalecer o sindicato.

Enquanto trabalhadores somos muitas vezes o elo mais fraco, mas se estivermos sozinhos e isolados então será praticamente impossível fazermos-nos ouvir. O STI representa a nossa voz e a nossa força.

Não me canso de repetir que a nossa força enquanto trabalhadores é a força da solidariedade, do apoio mútuo e da união! São estes os valores que sustentam o sindicato e que devem, sempre, sobrepor-se às motivações egoístas que, porventura, possamos ter.

Que sejamos todos capazes de não perder de vista estes valores, na nossa vida laboral e na condução dos destinos do STI, e estou segura de que continuaremos a ter um sindicato forte e respeitado, por muitos e longos anos!

Pelos Sócios, para os Sócios, com os Sócios!

**VIVA O STI! ■**



**STI, POR TI, PARA TI, CONTIGO!**





## REFLEXÃO DO SECRETÁRIO-GERAL DO STI: 45 ANOS - VALEU A PENA?

Quando se completam quarenta e cinco anos de vida vale a pena questionarmo-nos se valeu a pena. O desafio será tentarmos perceber como seria hoje a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) se não houvesse STI.

Esta é a questão que gostaríamos de desafiar todos e cada um dos sócios do STI a refletir.

Atrevo-me, desde já a afirmar, que a AT seria muito diferente, mas, com toda a certeza, muito pior, se não houvesse o STI.

Muitas vezes, tão importante como aquilo que se consegue é aquilo que se evita que se concretize.

Muitas outras vezes os resultados não são os que gostaríamos e por isso não os valorizamos o suficiente, mas representam, pequenos passos que, a prazo, nos aproximam do objetivo.

Na minha modesta opinião, os sindicatos são sobretudo importantes em momentos difíceis como os que temos vivido, em que muitas vezes são a única instituição que garante a defesa dos muitos problemas que se colocam no dia a dia dos trabalhadores. O sindicato dá-lhes voz, apoia-os na sua defesa e dá-lhes força, na proporção da sua união.

O Sindicato é o conjunto dos seus sócios, todos, sem exceção. As direções passam, mas o Sindicato fica para continuar a sua luta pela defesa dos direitos dos trabalhadores, *umas vezes com mais sucesso, outras com menos, sempre com o mesmo empenhamento*.

O STI é hoje uma organização sindical respeitada, e o lugar de cada Trabalhador da AT ou da AT-RAM neste sindicato nunca ninguém o poderá ocupar, *é de cada um por direito próprio*. O mais importante em qualquer organização, são as pessoas, no caso do STI os seus Sócios, é essa a sua razão de ser, é por eles e para eles que o STI existe.

Aquilo que eventualmente nos possa dividir é muito menos importante do que aquilo que necessariamente nos une. O STI é tanto mais forte, quantos mais sócios tiver.

Não somos uma organização perfeita, temos disso perfeita consciência. Contudo, todos, juntos, podemos e devemos dar o nosso contributo para o seu aperfeiçoamento. Essa é uma tarefa permanente, de todos os dias.

Todos os que ousaram candidatar-se à Direção Nacional ou às Direções Regionais e Distritais, fizeram-no de sua livre iniciativa é verdade, mas com o objetivo de, com o seu contributo, poderem contribuir para a defesa dos Trabalhadores da AT, em sentido lato, independentemente da carreira de cada um. Quem assiste a um Congresso ou a um Conselho Geral ou a um Conselho Regional e Distrital, por exemplo, percebe com clareza o voluntarismo, o empenhamento de todos na defesa dos Trabalhadores, muitas vezes discordando e “partindo muita pedra” até se encontrar um ponto de consenso e de equilíbrio entre as várias posições, mas sempre com sentido de responsabilidade.

É pelos Sócios e para os Sócios que o STI criou o Fundo de Ação social que, até hoje, já emprestou para atos médicos mais de 5.780.000,00€. É pelos Sócios e para os Sócios que o Seguro de Saúde do STI, nos últimos 3 anos concedeu participações que ultrapassam os 7.100.000,00€, que, a não ser o seguro, teriam de ter sido suportados pelos próprios. É pelos Sócios e para os Sócios que o STI nos últimos 10 anos concedeu participações em livros técnicos de valor superior a mais de 400.000,00€.

É pelos Sócios e para os Sócios que o STI existe!

Se valeu a pena? Claro que sim, valeu, vale e continuará a valer a pena lutar pelos Sócios!

VIVA O STI! ■



## XV CONGRESSO DO STI

Realizou-se em Aveiro, nos dias 12 e 13 de abril de 2022, o XV Congresso do STI.

Nesta reunião magna foram levantadas e discutidas as muitas questões e problemas que afetam os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), com enfoque na falta de abertura do concurso do art.º 38.º e restantes concursos prometidos há mais de dois anos, bem como na falta de regulamentação do novo regime de carreiras.

Os serviços da AT estão à beira do colapso, os recursos humanos e materiais são escassos, e os trabalhadores sentem-se autênticos bombeiros a tentar apagar fogos constantes, provocados por uma gestão sem rumo definido.

O esforço, a dedicação e as muitas horas extra dadas gratuitamente para garantir que a AT não colapsa, não são reconhecidos! Pelo contrário, como se cumprem os objetivos, quem nos dirige depreende que os que cá estão chegam bem!

Estes bombeiros, que trabalham na AT, dão a cara pela organização e não sentem o devido apoio da Direção-geral, que devia ser a sua principal defensora.

Falta regulamentar o sistema de avaliação permanente, o regulamento de transferências, e todos os regulamentos previstos no novo diploma, por concretizar também há mais de dois anos! Quem decide as nossas carreiras, em mais de dois anos, ainda não teve tempo de concluir nenhum destes dossiers, porque nós podemos colapsar, desde que a AT continue a cumprir os objetivos e vá ficando “bem na fotografia” à nossa custa.

O XV Congresso do STI, realizou-se, assim, num momento crítico para os trabalhadores, no que respeita às suas carreiras e condições de trabalho.



Participaram neste Congresso 182 dirigentes e delegados sindicais provenientes de todos os distritos e regiões do país, representando praticamente todas as carreiras e categorias dos trabalhadores da AT:

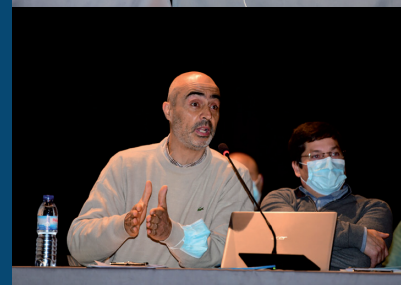
|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| Gestão Tributária e Aduaneira   | 31% |
| TATAs                           | 23% |
| Inspeção Tributária e Aduaneira | 19% |
| Pessoal de Chefia Tributária    | 13% |
| Aposentados                     | 6%  |
| Carreiras Geral                 | 3%  |
| Carreiras Aduaneiras            | 4%  |
| Carreiras de Informática        | 1%  |

O Congresso discutiu e aprovou, por larga maioria dos presentes, com 23 abstenções e nenhum voto contra, a Moção de Estratégia da Direção Nacional, numa expressiva demonstração de confiança no rumo seguido pelo sindicato e de consciência de que o momento em que nos encontramos requer um sindicato forte e coeso. ■

O CONGRESSO discutiu e aprovou, por larga maioria dos presentes, com 23 abstenções e nenhum voto contra, a Moção de Estratégia da Direção Nacional, numa expressiva demonstração de confiança no rumo seguido pelo sindicato e de consciência de que o momento em que nos encontramos requer um sindicato forte e coeso.







# O FUTURO COMEÇA AGORA

**Moção de Estratégia 2022-2023 aprovada no XV Congresso do STI**



## 1. NOTA PRÉVIA

### POR UM SINDICATO MAIS UNIDO E MAIS PARTICIPADO

A equipa da Direção Nacional (DN) do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos (STI) propôs-se a sufrágio dos sócios, no final de 2019, com o intuito de conduzir o rumo daquele que é o sindicato mais representativo dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira e da Autoridade Tributária e Assuntos Fiscais da Região Autónoma da Madeira (AT), tendo como principal motivação defender os interesses profissionais dos trabalhadores da AT, contribuindo para a sua aproximação ao sindicato, promovendo a participação e a união dos associados, a coesão da

estrutura sindical e a gestão eficiente dos recursos do STI, preparando-o para o futuro e perspetivando a sua evolução.

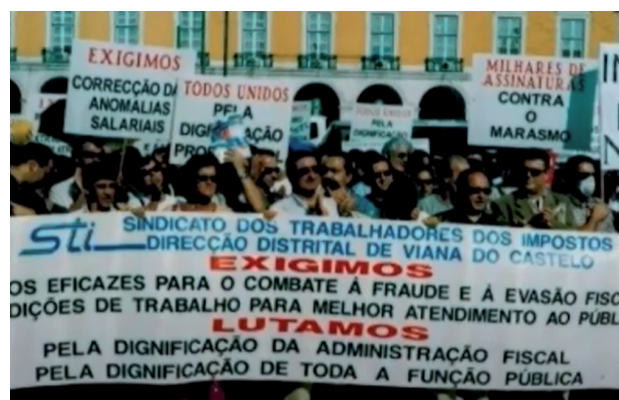
No momento em que apresentamos esta Moção de Estratégia, já decorreram mais de dois anos desde o início do nosso mandato, pelo que a mesma reflete não só as linhas orientadoras da candidatura e do programa eleitoral que apresentámos a sufrágio dos sócios, mas vai um pouco mais além, **refletindo, também, o contexto com que nos deparámos, logo nos primeiros meses de mandato, com a declaração de uma pandemia, que veio alterar o paradigma global em termos sociais, económicos, laborais e em termos do próprio sindicalismo, que nos obrigou e a toda a estrutura do STI, a refletir sobre a forma de atuar, procurando não só respostas para interagir num contexto totalmente novo e inesperado, mas também oportunidades que este novo contexto pode trazer.**

Esta moção apresenta, assim, as linhas com que a DN tem norteado a condução da Política Sindical, e que pretende continuar a seguir até ao fim do mandato, com enfoque na análise do contexto externo ao sindicato, nos objetivos a alcançar, externa e internamente, e nos instrumentos a utilizar para alcançá-los, garantindo o fortalecimento e a continuidade do STI, na prossecução da sua missão.

## 2. HONRAR O PASSADO

### UM SINDICATO COM HISTÓRIA

O STI é um sindicato com quarenta e cinco anos de história, desenvolvido sobre alicerces que devem ser lembrados, honrados e preservados. Foram muitos os sócios que se dedicaram à causa sindical e contribuíram para a construção daquele que é hoje o sindicato mais representativo dos trabalhadores da AT.







*“Por um sindicato mais unido e participado” foi o mote com que nos candidatámos e é o mote que tem regido a nossa atuação enquanto DN, desde que tomámos posse, em janeiro de 2020, até hoje.*



## UM SINDICATO INDEPENDENTE

Fundado em 11 de maio de 1977, o STI, desde a sua génese, se destacou por ser um sindicato independente, estabelecendo os seus estatutos que *“esta é uma organização autónoma, independente do Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer outras associações de qualquer natureza, regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos Órgãos Executivos, e no controlo e participação ativa dos trabalhadores seus associados, em todos os aspetos da vida Sindical.”*

**Esta independência é de vital importância para a prossecução da missão do STI, sem a necessidade do estabelecimento de compromissos ou cedências, mantendo o foco exclusivo na defesa dos interesses dos sócios do sindicato.**

## UM SINDICATO COM AÇÃO SOCIAL



Além da sua primordial missão, que consiste na defesa dos legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores por si representados, o STI conta, também, com uma importante vertente de apoio social, fundada no princípio da solidariedade.

Esta vertente é alimentada por uma parte substancial do valor das quotas pagas pelos sócios. Têm sido muitos os trabalhadores que puderam, ao longo das décadas, manter a sua dignidade, recorrendo ao apoio do Fundo de Ação Social e ao Fundo Social de Emergência, em momentos de dificuldade. É deste fundo que se assegura, também, a oferta de um dos benefícios associativos mais importantes, o Seguro de Saúde dos sócios do STI.

**Independentemente das alterações que o contexto futuro possa trazer, dos seus impactos ao nível da massa**





associativa e, consequentemente, da estrutura financeira do STI, esta vertente de apoio social é um importante alicerce do sindicato, que deve ser preservado.

### 3. REPENSAR O PRESENTE

## CONTEXTO EXTERNO

O contexto externo ao STI, a nível global e nacional, deve ser tido em conta na definição da estratégia de política sindical, dado os seus impactos na vida laboral, nas funções da Autoridade Tributária e Aduaneira e na própria luta sindical pela manutenção dos direitos adquiridos e pela conquista de melhores condições de trabalho.

Desde 2020, que vivemos tempos críticos de evidentes transformações e de incerteza face ao que o futuro nos reserva, perspetivando-se um agravamento da crise económica global, em resultado da pandemia e da recente invasão da Ucrânia pela Rússia.

Por outro lado, em Portugal, o chumbo do Orçamento de Estado para 2022, originou uma crise governativa, levando à eleição antecipada do novo Governo, com maioria absoluta, que apenas tomará posse no final de março de 2022.

Impõe-se, assim, um esforço acrescido para otimizar a forma de atuar do sindicato, procurando oportunidades que fortaleçam o papel do sindicalismo, sempre em busca de respostas mais eficazes, por direitos, liberdade, inclusão e justiça social.

## IMPACTO NAS FORMAS DE TRABALHO – TELETRABALHO

Um dos impactos mais significativos da pandemia, em termos laborais, foi a prestação do trabalho remotamente nas funções não presenciais da AT. O teletrabalho impôs-se como uma das medidas preventivas do contágio por Covid-19 e, apesar de todo o esforço requerido para a adaptação a esta nova realidade num curto espaço de tempo, verificou-se que, por esta via, foi possível assegurar uma boa parte das funções, tendo, em alguns casos, aumentado a produtividade dos trabalhadores e a sua satisfação, por poderem melhor conciliar o trabalho com a sua vida familiar.

Esta realidade ocorreu não só na Autoridade Tributária e Aduaneira, mas em todas as organizações, públicas e privadas, na área dos serviços, levando a que a regulamentação do teletrabalho se tenha imposto na agenda dos sindicatos, com vista a garantir os direitos dos trabalhadores, quer na prestação da função, quer em matéria de compensações por uso dos seus recursos pessoais ao serviço das entidades empregadoras.

#### OPORTUNIDADES

- Maior liberdade ao trabalhador para residir em local diferente da sua unidade orgânica;
- Melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador;
- Diminuição da pegada ecológica;



Pandemia



Estado do Calamidade



Guerra na Ucrânia

Março 20

Outubro 21

Dezembro 21

Janeiro 22

Fevereiro 22

Abril 22

Chumbo do OE2022



Eleições Legislativas



Novo Governo



Contexto externo ao STI, a nível global e nacional, com influência na atividade sindical.

■ Diminuição de gastos com instalações pode libertar o orçamento da organização para maior investimento na melhoria das condições laborais;

■ Maior facilidade de descentralizar funções e serviços.

## IMPACTO NA ECONOMIA E NAS FUNÇÕES DA AT

O impacto da pandemia na economia levou a que se instalasse a crise em alguns setores de atividade e ao crescimento de outros, e a Guerra na Ucrânia vem somar a este contexto novas ameaças a diversos setores económicos. Por outro lado, os governos são levados a reagir com medidas de mitigação dos efeitos, quer para vacinar as populações, quer para apoiar os cidadãos e empresas mais afetados economicamente.

Tudo isto, no entanto, revela, ainda mais, o papel da Autoridade Tributária e Aduaneira, como organismo responsável pela arrecadação de mais de metade da receita pública, pelo combate à fraude e evasão fiscais e também pelo controlo da fronteira externa da União Europeia.

Por outro lado, no que toca ao contexto pandémico, resultou que foram impulsionadas algumas funções da AT e a forma como as mesmas são prestadas, criando dificuldades aos trabalhadores, por muitos terem sido reafetados a novas funções, de forma abrupta e sem a devida preparação. Este facto traz, no entanto, algumas oportunidades, que podem vir a ser benéficas, caso venham a ser aproveitadas pela Tutela da AT.

### ■ OPORTUNIDADES

■ Afirmar a função nuclear da AT para o Estado;

■ Reforço dos canais de atendimento não presencial, podendo aproveitar-se para reformular as formas de prestação deste trabalho, com recurso a teletrabalho;

■ Promoção do Atendimento Presencial por Marcação, permitindo uma melhor organização do serviço e maior qualidade na prestação do atendimento ao público;

■ Descentralização da AT.

## IMPACTO NA ATIVIDADE SINDICAL

Os contextos de crise global e a instabilidade política trazem impactos negativos para os trabalhadores, pelo facto de os assuntos relacionados com os direitos laborais passarem para segundo plano, face à necessidade de resposta dos governos às situações que emer-

gem e se tornam prioritárias, tornando a ação sindical mais difícil, mas também mais necessária.

No caso do STI, se, em 2019, quando fomos eleitos, já se perspectivavam tempos desafiantes, com a quantidade de assuntos por resolver e negociar relacionados com as carreiras dos trabalhadores e as condições de trabalho, face a todos os eventos que, entretanto, emergiram, o contexto tornou-se ainda mais complexo, com novas preocupações e novas reivindicações a somar a todas as que já existiam. Falamos de reivindicações relacionadas com as novas formas de trabalho e também de reivindicações relacionadas com a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores.

Por outro lado, no caso da pandemia, houve outros desafios acrescidos à ação sindical relacionados com o distanciamento social e o teletrabalho, que vieram ameaçar um dos pilares mais importantes da atividade sindical: a proximidade entre trabalhadores e dos trabalhadores com o sindicato.

No entanto, a necessidade de manter e fortalecer o contacto, quer dentro da estrutura, quer da estrutura com os sócios, levou à exploração de canais alternativos de comunicação, como é o caso das reuniões por videoconferência, que constituem uma forma eficaz de manter contacto, que pode e deve ser complementar às reuniões e contactos presenciais.

### ■ OPORTUNIDADES

■ Reforço da importância dos sindicatos, no apoio aos seus associados;

■ Aumento do número de contactos, reuniões e seminários por videoconferência, com baixo impacto orçamental.

## CONTEXTO INTERNO

Além dos desafios impostos pelo contexto global que vivenciamos, importa estarmos também conscientes de desafios ao funcionamento interno do STI, que podem vir a impactar o sindicato num futuro próximo.

## DIMINUIÇÃO DOS TRABALHADORES ATIVOS



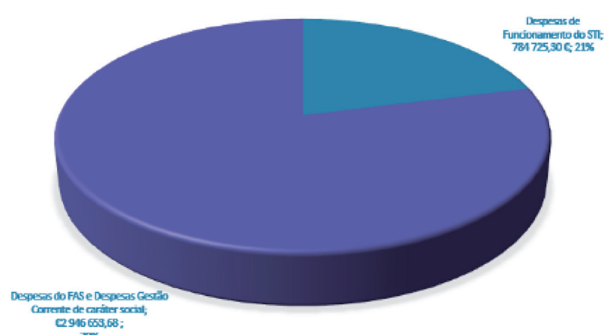
A diminuição de trabalhadores da AT, a que temos vindo a assistir nos últimos anos, provocada pela incontornável saída de trabalhadores para a aposentação, sem que haja compensação provocada por novas entradas, agravada pela ausência de perspetivas de que o cenário venha a observar alterações conside-





ráveis num futuro próximo, conduzirá o STI a uma situação de estagnação no seu crescimento e até, muito provavelmente, a uma inversão na sua evolução, cujas consequências financeiras serão inevitáveis e, necessariamente, obrigarão a uma reorganização de toda a estrutura, de modo a tornar viável a sua existência.

## ESTRUTURA FINANCEIRA



Atualmente, o STI possui uma estrutura financeira caracterizada por custos fixos muito elevados. Acresce que, a componente social, a que se destinam 40% das receitas do sindicato, tem vindo também a ganhar preponderância em termos financeiros, sobretudo, pelo agravamento dos custos com o seguro de saúde, resultantes de uma população segura cada vez mais envelhecida o que, necessariamente, implicará um reequilibrar do funcionamento do seguro de saúde, sob pena de estar em causa a sustentabilidade financeira do STI.

### 4. PREPARAR O FUTURO

## OBJETIVOS DA POLÍTICA SINDICAL - PARA ONDE QUEREMOS IR?

Face ao contexto desafiante que vivemos, exige-se um esforço maior para manter sempre em vista aqueles que são os objetivos do STI em matéria de Política Sindical, pois devem ser esses os principais faróis da atuação do sindicato e dos seus representantes.

A estratégia de Política Sindical do STI envolve objetivos de política externa, com vista a lutar pela dignificação das carreiras dos trabalhadores da AT e pugnar por condições de trabalho dignas.

Por outro lado, para a melhor prossecução dos objetivos de política externa, devem ser também estabelecidos objetivos de política interna, com vista a fortalecer a estrutura sindical e a representatividade dos associados.

## OBJETIVOS DA POLÍTICA EXTERNA

**LUTAR PELA DIGNIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA E PELA VALORIZAÇÃO DAS CARREIRAS ESPECIAIS**



A profissão dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira é essencial para o país, contribuindo para assegurar a função tributária do Estado, prevenir e combater a fraude e evasão fiscal e aduaneira e garantir a segurança dos cidadãos no controlo dos bens em circulação e da fronteira externa da União Europeia.

As carreiras especiais da AT são carreiras inspetivas, com vínculo de nomeação e devem ser devidamente valorizadas e dignificadas, através da **regulamentação do DL 132/2019, de 30/08 e do DLR 4/2021/M, de 09/03** (regime das carreiras especiais dos trabalhadores da AT, na Região Autónoma da Madeira) que as aprovaram, assegurando o direito à progressão e regras claras que premeiem o mérito e a competência, e de um **regime jurídico do suplemento remuneratório**, que reconheça a complexidade e exigência das funções e compense o rigoroso regime de incompatibilidades e a especificidade de algumas tarefas.

A dignificação das carreiras dos trabalhadores da AT passa também por **concluir todos os procedimentos de promoção e mobilidade** que estavam em curso ou foram anunciados antes da entrada em vigor do novo diploma de carreiras, assim como por rever o SIADAP, tornando-o um sistema de avaliação de desempenho mais justo e **atualizar os valores das ajudas de custo e transporte**, para que as funções externas não sejam pagas pelo trabalhador.

Assim, são reivindicações do STI, na luta por carreiras dignas:

■ **REGULAMENTAÇÃO DO NOVO REGIME DE CARREIRAS DA AT (DL 132/2019 DE 30/08 e DLR 4/2021/M DE 09/03)** – Após pugnar pela salvaguarda de direitos no processo negocial que conduziu à publicação do DL 132/2019, de 30/08 e do DLR 4/2021/M,

é agora objetivo prioritário do STI pugnar pela regulamentação do novo regime das carreiras especiais, defendendo propostas que garantam o direito a uma carreira digna, designadamente:

■ **SISTEMA DE AVALIAÇÃO PERMANENTE** – lutar por um regime de progressão mais rápido que o SIADAP, que valorize o esforço de atualização permanente inerente ao cumprimento das funções, com um sistema de formação disponível a todos os trabalhadores e que permita a acumulação anual de créditos convertíveis em pontos a somar aos do SIADAP, tal como prometido pela administração e pelo governo durante o processo negocial das novas carreiras.

■ **TRANSIÇÃO DE TODOS TRABALHADORES EM CARREIRAS SUBSISTENTES** – exigir a abertura do concurso de transição previsto nos diplomas, que permite o acesso às carreiras de complexidade funcional 3, com dispensa de licenciatura, reconhecendo o mérito e o conhecimento acumulado em dezenas de anos dos trabalhadores de carreiras especiais, ao serviço da AT.

No caso do DL 132/2019, regulamentar também:

■ **REGIME DE TRANSFERÊNCIAS** – exigir a regulamentação definitiva de um regime que possibilite a todos os trabalhadores um movimento de transferências anual entre postos de trabalho vagos e não ocupados, em condições iguais ou melhores do que as existentes até à aprovação no novo regime de carreiras.

■ **CURSO DE CHEFIAS** – pugnar por um regulamento do curso de chefias que permita a todos os trabalhadores habilitarem-se a cargos de chefia tributária e aduaneira, nomeadamente àqueles que já possuíam os requisitos necessários no âmbito do regime anterior, à data da entrada em vigor do DL 17/2017, de 10/02.

■ **PROCEDIMENTOS DE PROMOÇÃO E MOBILIDADE** – É também objetivo prioritário pugnar pela conclusão de todos os concursos de promoção e procedimentos de mobilidade iniciados em 2019, assim como a abertura de todos os que foram anunciados, nomeadamente para promoção nas carreiras especiais aduaneiras, carreiras informáticas e para a mobilidade dos trabalhadores das carreiras gerais, que já se encontravam em desajustamento funcional à data da entrada em vigor do novo regime de carreiras.

■ **REGIME JURÍDICO DO SUPLEMENTO REMUNERATÓRIO** – O DL 132/2019 prevê a revisão do regime jurídico do suplemento remuneratório (FET/

FEA) e é imperioso garantir que, neste processo, nenhum trabalhador fique prejudicado, e sejam feitas alterações que tornem a atribuição do suplemento menos precária, estipulando-se que o mesmo provenha da totalidade da receita da AT e que deixe de depender do SIADAP. Defende-se ainda a harmonização da percentagem global para todos os trabalhadores, e por outro lado, propõe-se a sua majoração, de forma a compensar o ónus de algumas funções específicas, nomeadamente as que acarretam risco acrescido, sejam as de combate à fraude e evasão fiscal, sejam as de controlo da fronteira externa da União Europeia, mormente as que estão ligadas ao combate ao tráfico de droga e outros crimes fiscais e aduaneiros.

■ **REVISÃO DO SIADAP ADAPTADO** – Propor alterações com vista a diminuir a subjetividade e o efeito do sistema de quotas e a retirar do SIADAP III os trabalhadores que desempenham funções de coordenação de equipas, bem como pugnar pela implementação de um sistema de avaliação de chefias e dirigentes por parte dos trabalhadores.

■ **ATUALIZAÇÃO DO VALOR DAS AJUDAS DE CUSTO E TRANSPORTE** – Propor a atualização dos valores pagos a título de ajuda de custo e transporte, tendo em conta a inflação e o aumento dos combustíveis, uma vez que a maior parte do serviço externo na AT realiza-se em viatura própria do trabalhador e os valores em vigor sofreram cortes há mais de dez anos, que ainda não foram repostos.

■ **ÓRGÃO DE POLÍCIA CRIMINAL** – Continuar a lutar pela consagração no regime das carreiras especiais da AT do Estatuto de Órgão de Polícia Criminal, nos exatos termos em que o têm os outros organismos do Estado, com os quais executamos ações externas conjuntas de combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira e à criminalidade económica, muitas das quais, onde o papel da Inspeção Tributária e Aduaneira é central.

## EXIGIR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

**REFORÇO DOS QUADROS DE PESSOAL DAS CARREIRAS ESPECIAIS** – A falta de pessoal está a destruir os serviços e a sobrecarregar os atuais trabalhadores, encontrando-se, neste momento, muitos serviços locais em risco de encerrarem devido à saída de trabalhadores para aposentação. O STI defende a abertura de concurso externo para reforço dos quadros, em





todo o país, sendo contra o reforço por via da mobilidade e das entradas para a carreira especial por entrevista, pois nas carreiras especiais entra-se por concurso. O STI defende também que os problemas de quem já trabalha na AT devem ser resolvidos antes da entrada dos novos trabalhadores.



■ **FORMAÇÃO** - Pugnar por formação permanente e de qualidade, ajustada aos conteúdos funcionais desempenhados e às necessidades de desenvolvimento pessoal, bem como para que sejam asseguradas as condições que permitam a todos os trabalhadores frequentar as ações de formação.

■ **CRIAÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO NA AT** – Lutar pela existência de condições de trabalho que garantam a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores, pugnando por boas instalações para desenvolver as funções, equipamentos funcionais e pelo cumprimento da legislação, bem como acompanhar a implementação dos Serviços de SST na AT, assim como sensibilizar todos os associados para os riscos inerentes ao exercício da função. Combater o assédio laboral e promover a transparência e rigor nas relações entre trabalhadores, chefias e dirigentes.

■ **TELETRABALHO** – Defender a possibilidade de recurso a teletrabalho por parte dos trabalhadores que o requeiram, e cujas funções podem ser desempenhadas remotamente, e a atribuição de um valor fixo para compensação de despesas adicionais.

■ **ORGÂNICA E MODO DE FUNCIONAMENTO DA AT** – Refletir sobre o futuro da AT, com vista a desenvolver propostas que garantam os interesses dos trabalhadores no processo de reestruturação orgânica que se perspetiva.

## OBJETIVOS DA POLÍTICA INTERNA

### COESÃO DA ESTRUTURA SINDICAL

A coesão interna passa por valorizar os espaços de debate, trabalhando, discutindo e decidindo nos órgãos

próprios e comunicando depois a uma só voz, sem ruídos que contribuam para descredibilizar e enfraquecer o sindicato.



A promoção de uma relação de lealdade, transparência e o espírito de cooperação mútua entre órgãos e os seus membros, são essenciais para uma estrutura sindical coesa, com vista a obter bons resultados nas ações sindicais, no envolvimento e mobilização dos associados e assim dignificar e fortalecer o sindicato, promovendo, de forma coerente, o espírito de união entre trabalhadores.

## AUMENTAR A PROXIMIDADE AOS SÓCIOS

O sindicato é a união dos seus sócios, sendo essencial promover espaços de encontro e partilha para estimular o espírito de grupo. A proximidade aos associados contribui para uma melhor auscultação das suas necessidades e anseios, por um lado, e para o reforço da mensagem sindical, por outro, sendo essencial para o fortalecimento do STI.

No contexto hostil que vivemos, muitas lutas são travadas e outras haverá a travar para garantir a manutenção dos direitos já adquiridos e reivindicar melhores condições, sendo fundamental reforçar o espírito de união e solidariedade entre trabalhadores e a identificação com o sindicato, para obter a mobilização e envolvimento dos sócios nas ações de luta.

## AUMENTAR A SINDICALIZAÇÃO

O STI representa 67% dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira, sendo esta uma das taxas de sindicalização mais elevadas no setor público em Portugal, e das mais elevadas da Europa.

Ainda assim, há margem para aumentar este rácio e é objetivo da DN, em estreita colaboração com as Direções Regionais e Distritais, tudo fazer para o conseguir.

## MELHORAR A GESTÃO DOS RECURSOS DO SINDICATO

A gestão dos recursos financeiros, patrimoniais e humanos do STI, com vista à sua otimização e adaptação à realidade atual, é essencial para a prossecução dos fins do sindicato e à garantia da sua continuidade.

### 5. O FUTURO COMEÇA AGORA

## INSTRUMENTOS DA POLÍTICA SINDICAL - COMO QUEREMOS IR?



Para alcançar os objetivos da Política Sindical, há que estabelecer e utilizar instrumentos que nos poderão levar à sua prossecução.

Tendo em conta que os resultados desejados, no que toca aos objetivos de política externa, dependem, sobretudo, da vontade política, cabe ao sindicato lutar e pressionar no sentido de que os anseios dos trabalhadores sejam atendidos e manter a sua estrutura coesa e próxima dos sócios, para que esta luta e esta pressão tenham um maior impacto.

## POLÍTICA REIVINDICATIVA – O STI É A VOZ DOS TRABALHADORES DA AT

■ **VIA NEGOCIAL** – Negociação e diálogo, através da participação em reuniões com a Administração e com o novo Governo, com vista a reivindicar os direitos e interesses dos trabalhadores da AT, de forma construtiva e assertiva, com a apresentação de propostas devidamente preparadas e fundamentadas.

■ **VIA JUDICIAL** – Recorrer à via judicial e à Provedoria de Justiça, em todas as matérias em que haja fundamento legal para o efeito, nomeadamente, quando a interpretação dos diplomas por parte da

Administração se contrapõe aos interesses dos associados do STI.



■ **PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA** - Realização de propostas que dignifiquem e valorizem os trabalhadores da Função Pública e respeitem o princípio constitucional da liberdade sindical, nomeadamente no que toca à reposição da isenção de custas judiciais para os sindicatos, nos processos coletivos de interesse individual, à atualização dos valores para ajuda de custo e transporte, à reposição dos dias de férias e à reposição dos subsídios de insularidade.

■ **CONFERÊNCIAS E AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO** – Realização de Conferências que contribuam para dar projeção às reivindicações dos trabalhadores e para a valorização e dignificação das funções desempenhadas na AT e Campanhas de sensibilização para os problemas que afetam os trabalhadores, em matéria de Direitos Laborais e Segurança e Saúde no Trabalho.

■ **DENÚNCIA PÚBLICA** - Denúncia dos problemas relacionados com as condições de trabalho na AT, nomeadamente a rutura dos quadros de pessoal, as agressões a funcionários, as instalações e falta de equipamentos de trabalho, através da comunicação social e de participações junto da Autoridade para as Condições de Trabalho.

■ **GREVE E MANIFESTAÇÕES** – Sendo este um instrumento de “último recurso”, deve o mesmo ser utilizado como forma de pressão em momentos de impasse negocial e que tenham impacto no funcionamento da AT.

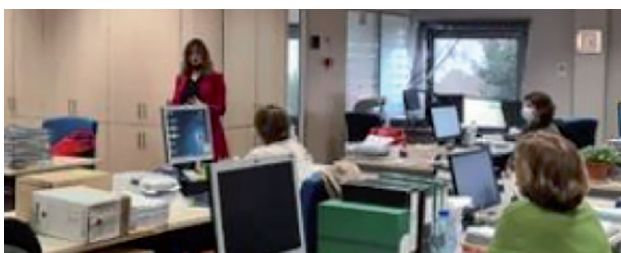
## POLÍTICA DE PROXIMIDADE - JUNTOS VAMOS MAIS LONGE – A FORÇA DO SINDICATO É A FORÇA DA NOSSA UNIÃO

■ **MANTER UMA ESTRUTURA SINDICAL COESA** – Contacto regular com os representantes dos órgãos nacionais e regionais/distritais do sindicato, através do telefone e WhatsApp, bem como a rea-





lização de reuniões alargadas por videoconferência, para auscultar e envolver toda a estrutura nas decisões com impacto na política sindical do STI, para além da realização das reuniões estatutárias.



#### ■ REFORÇAR O PAPEL DO DELEGADO SINDICAL

– Sendo o Delegado Sindical o principal elemento de ligação com os associados, nos locais de trabalho, deve o STI valorizar e apoiar o seu papel, através de formação sindical, realização de jornadas anuais, disponibilização de informação privilegiada na área reservada do site do STI e promoção do seu envolvimento nas iniciativas do sindicato.

■ **PLENÁRIOS E ENCONTROS DE SÓCIOS** – Mesmo durante a pandemia, a Direção Nacional procurou manter a proximidade com os associados, através da realização de sessões de esclarecimento e plenários online, bem como procurando responder e apoiar todos os associados que contactaram telefonicamente e por email. Mas importa agora dar continuidade às visitas e plenários de trabalhadores nos serviços da AT, com vista a auscultar e esclarecer diretamente os sócios nos locais de trabalho.

Por outro lado, importa ainda, passado mais de um ano de confinamentos, recuperar a proximidade física

e promover encontros que possibilitem a interação e a partilha, contribuindo para fortalecer o espírito de grupo e união, não só entre sócios no ativo, mas também entre sócios aposentados.

## POLÍTICA DE COOPERAÇÃO - INDEPENDENTES, MAS NÃO ISOLADOS

Mantendo a sua independência política, o STI deve procurar cooperar com outros organismos que partilhem de interesses comuns, desenvolvendo sinergias e dando maior projeção das reivindicações, bem como interagir junto de grupos parlamentares e organizações políticas.

■ **SINDICATOS DE OUTRAS CARREIRAS ESPECIAIS** - Desenvolvimento de iniciativas conjuntas com organizações representativas de outras carreiras especiais do Estado, realizando propostas, petições, conferências e outras atividades, com vista a aproveitar sinergias e dar maior projeção a reivindicações comuns.

■ **FRENTE SINDICAL** – Participação em reuniões de concertação social e apresentação de propostas e reivindicações comuns a outros trabalhadores da Administração Pública.

■ **UFE** – A participação do STI nesta união de sindicatos das autoridades tributárias e aduaneiras da Europa permite, através do contacto com colegas europeus em reuniões e conferências, o fortalecimento na defesa de causas comuns, como sejam a



Todos os anos realizam-se encontros nacionais de Delegados Sindicais para reforçar e valorizar as suas competências e o seu papel no local de trabalho.



valorização da função dos trabalhadores tributários e aduaneiros e o seu contributo para mais justiça fiscal e mais segurança no controlo da fronteira externa da União Europeia.

■ GRUPOS PARLAMENTARES – Reuniões com deputados dos grupos parlamentares para sensibilizar para os problemas dos trabalhadores da AT e exercer influência na defesa de propostas de alteração legislativa e restantes reivindicações.

## POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO

A Comunicação revela-se um instrumento importante da Política Sindical, quer no reforço de mensagens estratégicas junto da opinião pública, que contribuam para a defesa do interesse dos trabalhadores da AT, quer ainda no que toca à comunicação interna para com os associados, com vista a mantê-los informados da atividade sindical e a contribuir para uma maior identificação com o sindicato que os representa.

**COMUNICAÇÃO EXTERNA** – A política de comunicação externa do STI deve pautar-se pelo reforço de mensagens que destaquem a **importância da função dos trabalhadores da AT** no exercício da função tributária do estado, no **combate à criminalidade económica, à fraude e evasão fiscal e aduaneira, no controlo da fronteira externa da UE**, assim como alertem dos

perigos para o país, que representam a **falta de recursos humanos e materiais** que ameaçam o cumprimento das funções da AT.

Considerando que o momento atual absorve a maioria dos órgãos de comunicação social de cobertura nacional com notícias relacionadas com a pandemia, crises políticas e, agora, a guerra na Ucrânia, deve apostar-se, também, nos órgãos de comunicação regional, como via para espalhar as mensagens do sindicato.

**COMUNICAÇÃO INTERNA** – Num contexto em que a informação circula cada vez mais rápido e que o tempo despendido com a leitura é cada vez menor, há que continuar a apostar em meios de levar a informação aos sócios de forma rápida e apelativa.

Em complemento aos Comunicados, Notas Informativas e à informação disponibilizada no site do STI, que é o repositório de toda a informação sindical, a DN pretende continuar a melhorar o formato da Magazine Digital que é enviada por email a todos os associados, com o resumo dos principais temas em matéria de atividade sindical, imprensa e benefícios associativos, com vista a torná-la mais apelativa e rápida de ler.

Por outro lado, com vista à melhor auscultação dos associados quanto às questões centrais do trabalho na AT e para aferir a satisfação com o STI, a DN pretende continuar a realizar Inquéritos aos Sócios. Além disso, pretende-se continuar a desenvolver e atualizar o sistema de Perguntas Frequentes (FAQ) do site, criado no





primeiro ano de mandato, e ainda continuar a alimentar a presença em Redes Sociais (além do Facebook) - Instagram, LinkedIn e Youtube – mantendo contacto regular com os associados, por via digital.



## POLÍTICA DE SINDICALIZAÇÃO E VALOR ACRESCENTADO

A Política Sindical do STI envolve uma aposta constante na sindicalização, como forma de fortalecer e garantir o futuro do sindicato. A reivindicação, proximidade, cooperação e comunicação são instrumentos essenciais, mas a manutenção dos nossos sócios e a captação de novos, entre trabalhadores atuais e futuros a ingressar na AT, passa, também, pela oferta de um conjunto alargado de benefícios associativos que sejam percebidos pelos associados como vantagens complementares que aportam um valor acrescentado à sua adesão.

Nesse sentido, a DN tem procurado melhorar e alargar o pacote de benefícios atribuídos aos sócios:

- **APOIO JURÍDICO** – Os serviços jurídicos são um dos benefícios mais importantes no apoio aos associados, com uma procura muito elevada, que se perspetiva manter e até aumentar, nos próximos anos, devido aos inúmeros procedimentos em curso, que acabam por gerar conflitualidade com a Administração. Assim, com vista a garantir a qualidade e a rapidez da resposta, tem-se reforçado os serviços jurídicos, com recurso a apoio jurídico externo, sempre que o volume de trabalho ou a especificidade das matérias em causa assim o justifiquem.
- **FUNDO DE AÇÃO SOCIAL E FUNDO DE EMERGÊNCIA** – Como já vimos, este serviço é um fator distintivo do STI no apoio social aos sócios que se pretende continuar a gerir com sensibilidade e rigor.
- **SEGURO DE SAÚDE** – Sendo este um dos benefícios mais atrativos para os sócios, mas também

um dos que mais onera o sindicato, a DN pretende continuar a acompanhar o mercado segurador e negociar as condições mais vantajosas para o sindicato e para os associados.

- **FORMAÇÃO** – Realização de ações de Formação Complementar Técnica, para apoiar os associados na preparação para a prestação de provas e para promover a reciclagem/atualização de conhecimentos técnicos, bem como de ações de Sensibilização em matéria de Direitos Laborais, SST, Assédio, Gestão da Mudança, entre outros, realizadas pelo STI, ou com recurso a parcerias estratégicas na área formativa.
- **PROTOCOLOS** – Realização de novos protocolos nas áreas da educação, saúde, bem-estar, combustíveis, seguros, lares, entre outros, com vantagens exclusivas para os associados.

## POLÍTICA DE GESTÃO FINANCEIRA E ADMINISTRATIVA

- **OTIMIZAR RECURSOS** - Diante da perspetiva de uma estagnação das receitas providas das quotas, ou mesmo, da sua diminuição, torna-se premente repensar a estrutura de custos fixos, tornando-a gradualmente menos pesada e recorrer, sempre que possível, a opções que não onerem o sindicato a longo prazo, bem como tirar o máximo partido dos processos de integração tecnológica.
- **REPENSAR O SEGURO DE SAÚDE** - A negociação do seguro de saúde reveste-se de uma importância crucial devido ao peso estrutural que os seus custos detêm no orçamento do STI e ao aumento contínuo do valor do prémio. Pretende-se, por isso, dar continuidade à análise rigorosa e aprofundada sobre as ofertas existentes no mercado segurador, bem como, sobre as características e níveis de consumo de cada grupo de segurados do STI, análise essa que servirá de base ao próximo processo negocial do seguro, para que seja possível encontrar a solução que permita alcançar o desejável equilíbrio entre os benefícios que os sócios retiram da utilização do seguro de saúde e o controlo da taxa de sinistralidade com impacto direto no valor do prémio pago.
- **DESMATERIALIZAR PROCESSOS DE TRABALHO** - Tendo como prioridade a promoção de uma gestão corrente da atividade do STI mais moderna, dinâmica e eficaz, a DN pretende continuar o processo de digitalização de processos de trabalho e de melhoria

da gestão dos recursos administrativos, com o objetivo de tornar mais eficiente o funcionamento do STI. Nesse sentido, tem vindo a ser realizado um investimento para a melhoria do parque informático, da infraestrutura de rede, além da reestruturação de algumas das aplicações informáticas habitualmente utilizadas, para que se possa tirar maior partido das ferramentas digitais, investimentos esses aos quais se pretende dar continuidade.

■ **MELHORAR AS COMPETÊNCIAS DO STAFF DE APOIO** - Ao nível dos recursos humanos do STI é necessário continuar a requalificar os trabalhadores para os novos processos de trabalho.

## 6. NOTA FINAL

### AS DIREÇÕES VÊM E VÃO, O SINDICATO FICA

O futuro do STI constrói-se a cada momento, com o contributo dado por cada um de nós e por todos no seu conjunto. O Sindicato não é o local onde está sediado, muito menos é a sua Direção Nacional ou as suas Direções Regionais e Distritais. O sindicato é o conjunto de todos os seus sócios, porque as Direções vêm e vão e o sindicato fica.

O momento particularmente difícil que vivemos, torna mais vulneráveis os trabalhadores da AT e a salvaguarda dos seus direitos laborais, pelo que um STI forte é ainda mais importante, por ser, neste contexto, muitas vezes, a única instituição que pode garantir o apoio e a defesa dos trabalhadores. A defesa em concreto, dos problemas concretos que se colocam aos trabalhadores no seu dia-a-dia.

O tempo restante deste mandato, exige da Direção Nacional, e de toda a estrutura do STI, muita resiliência, determinação e sentido de responsabilidade para continuarmos a luta pela dignificação profissional dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira e por um sindicato mais unido e mais participado.

É com esse espírito responsável, determinado e resiliente que continuaremos a servir os sócios do STI e a contar com todos, porque acreditamos e não deixaremos de reafirmar que a força do sindicato é tanto maior, quanto maior for a união e solidariedade dos seus sócios, e a consciência de que juntos podemos ir mais longe e fazemo-nos ouvir melhor. Juntos podemos construir um STI (ainda) mais forte. O futuro começa agora! ■

**POR TI, PARA TI, CONTIGO!**

**VIVA O STI!**

**A Direção Nacional**

Cursos

Home / Cursos

VidaEconómica

Business School

Sobre nós

Cursos

Empresas

Notícias

Contactos

Todos

Contabilidade

Direito

Direito do Trabalho

E-learning

Fiscalidade

Gestão

Sociedades Comerciais

E-Learning Fiscalidade

Finanças para não financeiros

Agostinho Costa

E-Learning Fiscalidade

Tributação do património (IMI, IMT, Imposto do selo)

David Fernandes

Contabilidade E-Learning Fiscalidade

Cobrança de dívidas a clientes

Agostinho Costa

Fiscalidade

next LAWYERS

CONFERÊNCIA ALTERAÇÕES FISCAIS PARA 2023 (OE 2023)

Conferência alterações fiscais para 2023 (OE2023)

NOVO PROTOCOLO

A Direção Nacional estabeleceu mais um protocolo na área da Formação para apoiar os sócios no esforço de atualização e valorização contínua a que as nossas funções obrigam

ACESSO GRATUITO PARA SÓCIOS DO STI (MEDIANTE VAGAS DISPONÍVEIS)



## DIGNIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DA AT

# AVALIAÇÃO PERMANENTE E A ESPECIFICIDADE DAS CARREIRAS ESPECIAIS DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA

ANA GAMBOA, PRESIDENTE DA DIREÇÃO NACIONAL



Ao longo das últimas décadas, tem vindo a ser plasmada nos diversos diplomas que regeram a orgânica e as carreiras dos organismos que originaram a Autoridade Tributária e Aduaneira, a especificidade das funções desempenhadas e a necessidade de garantir a elevada qualificação profissional, bem como a motivação dos seus trabalhadores, para potenciar a eficácia e eficiência desta organização nuclear do Estado, que executa a política fiscal e a administração dos tributos, previne e combate a fraude e evasão fiscal e aduaneira e assegura a segurança dos cidadãos no controle das mercadorias em circulação e da fronteira externa da União Europeia.

A título de exemplificação e de enquadramento histórico, no preâmbulo do Decreto Regulamentar n.º 42/83,

de 20 de maio, que reestruturou a orgânica da Direção Geral das Contribuições e Impostos, podia ler-se que:

*«a melhoria da eficácia e o aumento da eficiência da Administração Fiscal dependem essencialmente da qualificação profissional e da motivação dos seus funcionários, pois a atividade técnico-fiscal e a aplicação das leis Tributárias implicam que os trabalhadores das contribuições e impostos tenham uma sólida formação, designadamente nos domínios da fiscalidade, do direito, da contabilidade e do contencioso Tributário, que os obriga a um esforço permanente de atualização e a uma difícil progressão nas respetivas carreiras, a qual depende sempre da realização de provas tendentes à verificação dos seus conhecimentos e experiência nos domínios acima referidos.*

*No que respeita à motivação, a natureza das suas funções, em especial das relacionadas com a chefia dos Serviços, com a fiscalização, com a supervisão, orientação e coordenação e com o contencioso Tributário, exige grande empenho e determinação, que justifica, da parte da Administração, adequada contrapartida em termos de estímulos.*

Por outro lado, tendo em atenção as condições em que os referidos funcionários desenvolvem o seu trabalho, são introduzidas ligeiras correções no regime de remunerações acessórias, por forma a atender-se ao **ónus de algumas funções com exigências específicas, designadamente as de fiscalização Tributária.**»

Em 1999, foi publicado o Decreto-Lei n.º 557/99, de 17 de dezembro, que aprovou o novo estatuto de pessoal e regime de carreiras da Direção Geral dos Impostos (DGCI), tendo sido criado o Sistema de Avaliação Permanente, parte importante do novo modelo estrutural de gestão de Recursos Humanos, “menos burocrático e mais exigente”, conforme referido na introdução do diploma:

*«A DGCI é uma organização com funções muito especiais no quadro da Administração uma vez que tem*

**como missão específica a arrecadação eficaz e justa dos recursos fiscais necessários à satisfação das necessidades colectivas e desenvolvimento do Estado social e democrático de direito. Compete-lhe assim a liquidação, cobrança e fiscalização dos impostos, na obediência estrita à legalidade, com rigorosa isenção e independência, sendo exigida aos seus funcionários uma elevada competência técnica e profissional.**

A administração fiscal, à semelhança de outras organizações congéneres, sempre teve uma estrutura própria, nomeadamente com pessoal especializado, concursos próprios com provas e estatuto remuneratório específico.

O presente diploma, que constitui um passo importante no reconhecimento dessa especificidade, (...), vindo dotar a DGCI com um novo estatuto de pessoal e sistema de carreiras adequado ao novo modelo estrutural e gestionário dos recursos humanos da DGCI, tornando-o menos burocrático e **mais exigente em matéria de competência dos seus funcionários e, simultaneamente, propiciador de melhores perspectivas de carreira.**

Ficou assim contemplado, no artigo 35.º e seguintes daquele diploma, o primeiro sistema de avaliação permanente dos trabalhadores dos impostos:

« (...)»

Avaliação permanente

Artigo 35.º

Finalidade

A avaliação permanente dos funcionários pertencentes ao GAT tem por **finalidade:**

a) A realização de **diagnósticos sobre a competência dos funcionários** relativamente às funções correspondentes às respectivas categorias, bem como sobre as suas capacidades potenciais para o desempenho de funções com maiores exigências;

b) Permitir o planeamento e a realização das acções tendentes à **adequação do pessoal às exigências das suas funções** actuais e das que venham a assumir, em virtude da respectiva progressão profissional;

c) Permitir maior **objectividade na avaliação do mérito** dos funcionários, com vista à promoção e progressão nas respectivas carreiras.

Artigo 36.º

Conteúdo

1 - A avaliação permanente inclui a classificação periódica dos funcionários e a averiguação dos seus conhecimentos profissionais referidos às funções que desempenham.

2 - A metodologia, conteúdo e procedimentos relacionados com a avaliação permanente são definidos em despacho do Ministro das Finanças.

3 - A avaliação permanente dos conhecimentos profissionais será feita mediante colaboração entre a Direcção de Serviços de Gestão dos Recursos Humanos da DGCI e o serviço da Administração-Geral Tributária competente em matéria de formação.»

Apesar de contemplado na Lei, os trabalhadores dos impostos tiveram de aguardar quase cinco anos até verem implementado o sistema de avaliação permanente, com a publicação do Despacho n.º 665/2005, de 11 de janeiro, que ocorreu apenas quando a DGCI teve um novo Diretor Geral, Paulo Macedo, que tomou posse em 2004 e, ao longo do seu mandato, desbloqueou diversos procedimentos que se encontravam estagnados até então. Realça-se que o regulamento, apesar de tardio, contemplou disposições transitórias que visaram compensar os trabalhadores pelo atraso na regulamentação, reduzindo-lhes o tempo dos ciclos de avaliação.

Importa recordar também que, na vigência do sistema de Avaliação Permanente, que permitiu a muitos trabalhadores progredirem nas suas carreiras, houve muitos erros com os quais é importante que se aprenda, nomeadamente a demora na conclusão dos ciclos e a discricionariedade que se assistiu na tramitação dos diversos procedimentos, com regras e níveis de dificuldade completamente distintos entre ciclos para as mesmas categorias, bem como o facto dos júris destes procedimentos serem constituídos por colegas com cargos de responsabilidade na organização, muitas vezes sem competências pedagógicas reconhecidas, levando a que a função de júri fosse remetida para segundo plano.

Em 2019, tivemos a mais recente revisão do regime das carreiras especiais da Autoridade Tributária e Aduaneira com a publicação do Decreto-Lei n.º 132/2019 de 30 de agosto, em que, após um duro processo negocial, conseguiu salvaguardar-se na Lei, a manutenção de um sistema de avaliação permanente, que visasse não só avaliar os conhecimentos dos trabalhadores (como pretendiam as propostas iniciais do governo) mas também recompensá-los pelo esforço de atualização contínua a que estão sujeitos, acelerando o seu tempo de progressão na carreira em função dos resultados obtidos na Avaliação Permanente.

Na última reunião negocial entre o STI e o Governo, ocorrida a 21 de junho de 2021, pode ler-se na ata (Pag. 6/6): «Com referência à avaliação permanente foi salientado pelo Sr. SEAF que a solução constante do art.º 23.º da versão do articulado de 07 de junho constitui uma grande evolução face à primeira ronda negocial, tendo sido possível chegar a uma redação que permite a conjugação deste mecanismo com o SIADAP, relevando para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, tendo manifestado intenção de que o





*Despacho que regulamenta essa avaliação permanente possa ser ainda aprovado nesta legislatura.»*

«Artigo 20.º

Política de formação

(...)

3 - Aos trabalhadores da AT é assegurado um sistema de formação permanente que visa assegurar o desenvolvimento das competências profissionais, técnicas, éticas e humanas, bem como de gestão e liderança, consideradas essenciais para a viabilização das estratégias da AT e relacionadas com os cargos e funções que desempenhem ou venham a assumir no âmbito do desenvolvimento das respetivas carreiras.

(...)

Artigo 22.º

Avaliação do desempenho adaptada

(...)

2 - A avaliação do desempenho pode integrar, no parâmetro de avaliação «Competências», a classificação obtida na avaliação permanente prevista na secção II.

SECÇÃO II

Avaliação permanente

Artigo 23.º

Âmbito

Os trabalhadores da carreira especial de gestão e inspeção tributária e aduaneira e da carreira especial de inspeção e auditoria tributária e aduaneira estão sujeitos a avaliação permanente, em alinhamento com a política de formação da AT, os seus princípios programáticos e enquadramento organizacional e que tem como **finalidade** permitir, designadamente:

a) **Objetividade na avaliação e realização de diagnósticos sobre as qualificações e competências dos trabalhadores** relativamente às funções correspondentes às respetivas carreiras, bem como sobre as suas capacidades para o desempenho de funções com níveis de qualificação mais exigentes, podendo integrar o SIADAP, nos termos do artigo anterior;

b) **Planeamento da formação e sua capacitação** tendentes à adequação das qualificações e competências dos trabalhadores às exigências das suas funções atuais e das que venham a assumir, designadamente em funções dirigentes ou de chefia tributária ou aduaneira;

c) **Certificação das qualificações e competências dos trabalhadores.**

Artigo 24.º

Conteúdo

1 - A avaliação permanente pressupõe a aferição das competências profissionais relativas às funções que

os trabalhadores desempenham e que se encontram estabelecidas em portfolios aprovados pelas áreas funcionais, sendo os respetivos resultados no âmbito do percurso formativo referencial a observar, em conjugação com o sistema de avaliação de desempenho, para efeitos da aplicação do artigo 36.º.

2 - A metodologia, procedimentos e resultados relacionados com a avaliação permanente são definidos em despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.»

Efetivamente, tal como acordado nas negociações, a redação final do diploma veio consagrar o sistema de avaliação permanente com efeitos na alteração da posição remuneratória. O que não aconteceu até hoje foi a regulamentação do mesmo, encontrando-se os trabalhadores da AT, atualmente, privados deste mecanismo de aceleração na progressão, que lhes é devido por lei.

O STI, desde 2020, tem defendido como linhas genéricas para o Regulamento do Sistema de Avaliação Permanente (SAP):

O Sistema de Avaliação Permanente deve ser simplificado, objetivo e transparente, e o seu regulamento deve conter regras claras que contemplem:

- Possibilidade de somar um ponto por ano, aos pontos do SIADAP;
- Produção de efeitos em 2020;
- Avaliação Formativa - Catálogo Formativo Predefinido – CRÉDITOS convertíveis em PONTOS - Em função de: N.º de Horas / Níveis de Dificuldade;
- Gestão do SAP – deve estar a cargo da Direção de Serviços da Formação/Conselho Pedagógico/Academia – com membros detentores das competências pedagógicas e de gestão da formação, afetos em exclusivo àquelas funções, sem necessidade de constituir júris que acumulam outras funções na AT.

A Direção Geral da AT, reuniu com o STI em 2021 para apresentar a evolução do Modelo de Gestão de Competências, que está a desenvolver, e que estará associado ao Sistema de Avaliação Permanente a implementar num futuro não calendarizado.

Face ao modelo conceptual apresentado pela AT, em que foi explanado o sistema de avaliação de competências que está em desenvolvimento e poderá ter ligação ao SAP, o STI defende que se salvasse:

- Autonomia do SAP, face ao SIADAP – Avaliação das competências;
- Garantia de disponibilidade de formação para todos os trabalhadores;

■ **VALIDAÇÃO** – Participação obrigatória do Trabalhador na seleção das ações de formação para efeitos no SAP;

■ **Créditos Acumulados:** Validade para o ciclo seguinte.

Tendo em conta que o Modelo de Gestão de Competências apresentado pela Direção Geral da AT revela ser moroso de implementar, então o STI propõe que o Regulamento saia, de forma provisória, garantindo a produção de efeitos e o que foi negociado. Propõe-se ainda que, caso não seja viável ao Centro de Formação oferecer formação para todos os trabalhadores, sejam

providenciados protocolos com entidades formadoras externas.

A par das muitas questões por resolver para melhorar a situação laboral dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira, este é um dos dossiers mais importantes para a sua valorização e dignificação profissional, que no nosso entender não está a ser tratado como uma prioridade, nem pela Tutela nem pela Direção Geral, que devia exercer uma firme pressão para desbloquear este processo, para que não se repita a demora do passado, nem tenhamos que aguardar por um novo Diretor Geral que consiga de facto defender e valorizar os seus trabalhadores. ■

## A QUADRATURA DO CÍRCULO

**GONÇALO RODRIGUES, VICE-PRESIDENTE DA DIREÇÃO NACIONAL**

\*este texto não utiliza o novo acordo ortográfico

O STI é um sindicato independente. O universo potencial dos seus sócios são todos trabalhadores no activo ou aposentados da Autoridade Tributária e Aduaneira. Nesse universo, temos uma larga maioria de colegas que pertencem a carreiras especiais e nesses, igualmente, uma larga maioria que pertencem a carreiras inspectivas especiais. Esperamos que a breve prazo sejam praticamente todos.

Por isso mesmo, são carreiras com vínculo de nomeação ao estado, inicialmente nos termos do artigo 10º da lei 12A de 2008 e actualmente nos termos do artigo 8º da Lei 35 de 2014, que acrescentou um número dois ao artigo inicial, para claramente definir que tais funções se desenvolvem sempre no âmbito de carreiras especiais.

Assim como no problema da quadratura do círculo pode, numa primeira análise, concluir-se que é impossível resolver uma equação em que, por um lado, pretendemos defender duas carreiras inspectivas, que como tal não podem ser alocadas a tarefas que não cumpram esse requisito, e ao mesmo tempo pretender manter a esse nível, funções realizadas na AT que, claramente, não são inspectivas, mas que são evidentemente de grau de complexidade funcional 3, nos termos do artigo 86º da LTFP, exigindo o grau de licenciatura ou superior. A realidade é que até há uns anos atrás o que se verificou foi que as carreiras gerais, que existem na AT,



foram puxadas para cima graças à existência das carreiras especiais. Isto foi possível, através do fundo de estabilização tributária que foi criado ao tempo para mitigar diferenças entre a DGAIEC, a DGCI e a DGITA, mas que é hoje um suplemento que premeia desde a disponibilidade permanente, à assiduidade, aos objectivos atingidos e ainda, entre outros, ao ónus da função exercida.

Preocupante é verificar, que nos anos mais recentes, temos assistido à inversão desta realidade. Com efeito, as carreiras especiais da AT estão a ser colocadas, de forma indiscriminada, a fazer tarefas como a triagem à porta de serviços de finanças, que normalmente seriam feitas por seguranças, atendimento telefónico para resolução de questões de reduzida complexidade, como definido no folheto informativo da AT sobre esta matéria, e mesmo, nas acções inspectivas, em tarefas robóticas que limitam a dinâmica e profundidade do procedimento inspectivo.

Ou seja, a AT está a seguir um caminho que pretende transformar as nossas carreiras especiais em carreiras gerais.

A falta de regulamentação do processo de avaliação permanente, negociado, aceite e assinado pelo governo, que devia permitir a constante valorização cognitiva dos trabalhadores das carreiras especiais da AT, e



a sua necessária valorização profissional, é disso um dos muitos sinais.

Neste momento, e graças a esta gestão do governo e da administração, nada diferencia a exigência ao nível de estudo de ciência e técnica fiscal, ou do procedimento inspetivo, entre uns e outros, uma vez que o governo decretou a morte da avaliação permanente, que sempre foi um factor decisivo na qualificação técnica de um corpo especial do estado, que se pretende que seja de elite.

Aliás, recordemos a famosa Troika. Com um país à beira do abismo, não exigiu mais médicos, nem mais professores, nem mais exército, nem mais políticos. Apenas exigiu o reforço da Inspecção Tributária e Aduaneira com mais 1000 inspectores.

Estou eu a dizer com isto que somos melhores que os outros trabalhadores de Portugal? Naturalmente que não. Nem nós, nem os juizes, nem os inspectores de outros organismos do Estado, nem os médicos, nem os enfermeiros, nem os professores. Todos nós somos homens e mulheres, mas as nossas profissões têm especificidades diferentes.

Um trabalhador cuja função é dar aulas de matemática, e que saindo da escola pode ter mais 3 ou 4 turmas de 7 ou 8 alunos em explicações privadas, cobrando 100 euros a cada um e somando mais 3200 euros ao seu salário na escola pública, não pode ser comparado a um Juiz que está exclusivamente ao serviço do Tribunal.

Como este podemos dar inúmeros outros exemplos. Um técnico superior do Estado licenciado em contabi-

lidade, a quem o Governo vai subir, em 2023, duas posições remuneratórias na tabela salarial, pode sair do seu trabalho numa qualquer câmara municipal e ir para o seu gabinete privado de contabilidade, para auferir assim mais rendimento mensal. Um gestor ou inspector da AT, com a mesma formação superior, não pode.

O nosso sindicato tem obrigação de resolver a quadratura deste círculo. A defesa intransigente das carreiras especiais inspetivas da AT, que deviam exercer exclusivamente funções de autoridade nucleares para o Estado, nomeadamente as inspetivas, executivas e de justiça tributária é, do meu ponto de vista pessoal, o único caminho possível para defender também as restantes funções exercidas pela AT, também elas complexas e muito importantes para os cidadãos, nomeadamente as relacionadas com o apoio ao cumprimentos voluntário e outras, que o Governo entenda que devam ser realizadas dentro desta organização central para a defesa do estado social e da nossa democracia.

Lamento que nem dentro do sindicato exista a coesão necessária para fazer este caminho, mas da minha parte não deixarei de trabalhar na tentativa de unir os trabalhadores da AT na prossecução destes princípios, não apenas pela defesa da organização, mas também por Portugal.

Um Estado com uma autoridade tributária e aduaneira fraca será inevitavelmente um Estado mais fraco e mais injusto e, consecutivamente, onde os mais pobres e desprotegidos serão, ainda, mais pobres e desprotegidos. ■

## SIGILO FISCAL VERSUS LEI DO CIBERCRIME

**LUÍS FERRAZ, VICE-PRESIDENTE DA DIREÇÃO NACIONAL**

**O** Sigilo Fiscal está inerente ao exercício de funções dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira.

Encontra-se consagrado no n.º 1 do artigo 64º da Lei Geral Tributária, o qual refere que, “Os dirigentes, funcionários e agentes da administração tributária estão obrigados a guardar sigilo sobre os dados recolhidos sobre a situação tributária dos contribuintes e os elementos de natureza pessoal que obtenham no procedimento, nomeadamente os



decorrentes do sigilo profissional ou qualquer outro dever de segredo legalmente regulado”.

Ao longo de décadas, os trabalhadores da atual Autoridade Tributária e Aduaneira sempre agiram com um exemplar profissionalismo, por forma a proteger a informação a que acedem no exercício das suas funções.

Apenas esporadicamente chegaram ao conhecimento do sindicato situações de violação do sigilo fiscal.

De igual modo, foram raros os processos disciplinares



instaurados e com intervenção dos serviços jurídicos do sindicato.

No entanto, tudo se alterou a partir de 2014 com a introdução de um sistema alarmístico e a aplicação da **Lei do Cibercrime** (Lei 109/2009, de 15/09).

A Lei do Cibercrime, apesar da sua entrada em vigor a 15 de setembro de 2009, só teve efetiva aplicação em sede de processos disciplinares muitos anos após o início de vigência.

Refere o n.º 1 artigo 6º da Lei 109/2009, de 15.09, que:

«Quem, sem permissão legal ou sem para tanto estar autorizado pelo proprietário, por outro titular do direito do sistema ou de parte dele, de qualquer modo aceder a um sistema informático, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.»

Acrescentando o n.º 4, alínea a) do artigo que:

«A pena é de prisão até 3 anos ou multa se: O acesso for conseguido através de violação de regras de segurança.»

A partir do ano 2014 e em constante crescendo tudo se alterou.

Os processos de inquérito são em número massivo, bem como o número de funcionários chamados a justificar os respetivos acessos, mesmo quando no exercício das suas funções.

Por seu turno, os serviços jurídicos do sindicato passaram a ter uma advogada, praticamente em exclusivo, a acompanhar os sócios nos autos de declarações e em constantes deslocações pelo país na defesa dos associados.

Mas será que houve uma mudança comportamental por parte dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira que alterasse o paradigma de respeito pela confidencialidade dos dados a que acedem?

Não se afigura que tal tenha acontecido.

Os trabalhadores continuam a demonstrar um comportamento exemplar no cumprimento das suas obrigações profissionais, pois, não obstante o número significativo de processos de averiguações instaurados, só uma minoria resulta em processos disciplinares.

Na verdade, segundo dados da própria Direção Geral da AT, são inferiores a 3% os processos de averiguações que resultam em processos disciplinares.

Então o que mudou para que existam tantos processos de averiguações e tantos funcionários a solicitar acompanhamento jurídico?

O sigilo fiscal e a sua preservação deixaram de ser o motivo principal da instauração de tais processos, es-

tando agora em causa o simples acesso à base de dados da Autoridade Tributária e Aduaneira. Atualmente, os funcionários, mesmo a cumprir escrupulosamente as suas funções, estão obrigados a justificar os acessos que efetuarem à base de dados.

Por outro lado, houve outra alteração substancial que justifica a instauração massiva de processos de averiguações, referente ao término da presunção de que trabalhador ao aceder à base de dados o faz no exercício de funções. Agora, todos os trabalhadores, mesmo que de forma diligente estejam a cumprir as suas funções profissionais, têm de justificar o acesso à base de dados.

Já não basta que o acesso seja efetuado no exercício de funções, acresce agora que também incumbe ao trabalhador fazer prova de tal facto.

Efetivamente, sempre que sejam interpelados pela auditoria, são os próprios trabalhadores que têm de fazer prova de terem acedido à base de dados no exercício de funções.

Esta obrigatoriedade de fazer a prova de que o acesso foi efetuado à base de dados no exercício de funções está a resultar em dezenas e dezenas de processos de averiguações que depois são simplesmente arquivados.

Inverte-se, desta forma, o ónus da prova, pois não é quem apresenta queixa de eventuais acessos indevidos que tem de provar o que quer que seja.

Agora, é próprio trabalhador que, para além de exercer as suas funções de forma profissional e diligente, ainda tem de provar que as exerce de facto, no âmbito das suas funções.

Esta forma de atuar está a criar um “clima de medo” dentro da AT que impede o inspetor de ser inspetor e o funcionário de exercer as suas funções com o mínimo de autonomia e responsabilidade.

No extremo, o inspetor pode presenciar um ilícito fiscal, ter competências atribuídas pelo RGIT para o levantamento do auto de notícia, mas não tem autonomia para aceder à base de dados para identificação do infrator.

Não se afigura que este seja o caminho do combate à fraude e evasão fiscal, nem tão pouco que seja esta a forma de atuar de uma administração que se quer transparente, respeitadora do estado de direito, mas também defensora dos seus trabalhadores e atuante no combate à fraude e evasão fiscal. ■

# VÍNCULO DE NOMEAÇÃO E A DEMORA NA DIGNIFICAÇÃO PROFISSIONAL DAS CARREIRAS ESPECIAIS DA AT

**RICARDO MARQUES, SECRETÁRIO DA DIREÇÃO NACIONAL**

**A**s modalidades de constituição da relação jurídica de emprego na Administração Pública encontravam-se previstas no Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de junho, que consagrava apenas duas modalidades de constituição da relação jurídica, a nomeação e o contrato (Cfr. art.º 5.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de junho: “A relação jurídica de emprego na Administração constitui-se com base em nomeação ou em contrato”)

O Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de junho estipulava que a regra geral era a nomeação.

Quanto ao contrato, o n.º 1 do art.º 7.º daquele diploma, estabelecia que o contrato constituía uma relação transitória de trabalho subordinado, admitindo que este pudesse assumir uma de duas formas: contrato administrativo de provimento ou contrato de trabalho a termo certo (cfr. n.º 2 desse mesmo art.º 7.º). Já o n.º 3 do art.º 8.º do mesmo diploma determinava que o recrutamento em regime de contrato administrativo de provimento era admitido para situações especiais expressamente definidas por lei, como ainda o n.º 1 do art.º 9.º daquele mesmo diploma, que na sua versão original dispunha que o contrato de trabalho a termo certo se destinava a assegurar, excecionalmente, o exercício transitório de funções de carácter subordinado de duração previsível que não possam ser desempenhadas por nomeados ou contratados em regime de direito administrativo.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, veio mudar o paradigma das modalidades de relação jurídica de emprego público, passando o contrato de trabalho em funções públicas a ser o instrumento privilegiado.

Este diploma veio estabelecer três modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público: a nomeação, o contrato de trabalho e a comissão de serviço (cfr. n.º 1 e n.º 4 do art.º 9.º).

De acordo com o estabelecido no n.º 2 do art.º 117.º, as



relações jurídicas de emprego público que envolvessem o exercício de funções de autoridade eram constituídas por nomeação, nos termos dos Decretos-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho, e 427/89, de 7 de Dezembro, enquanto as funções a exercer não se encontrassem integradas em carreiras ou em cargos não inseridos em carreira, a constituição da relação de emprego público era feita em comissão de serviço, nos termos dos mesmos Decretos-Lei n.º 184/89 e 427/89, cfr. alínea a) do n.º 2 do art.º 117.º.

Em todas as outras situações, ou seja, quando não fosse de aplicar a nomeação nem a comissão de serviço, as relações jurídicas de emprego público constituíam-se por contrato individual de trabalho, ou por contrato a termo resolutivo, certo ou incerto, nos termos da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, cfr. alínea b) do n.º 2 do mesmo art.º 117.º.

A nomeação passou a ser reservada a funções de autoridade pública, em domínios onde se manifestasse o *ius imperii* do Estado, cfr. art.º 10.º. A enumeração das funções de autoridade pública referida no art.º 10.º era taxativa.

Ou seja, só podiam constituir-se por nomeação as funções relativas a missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes, representação externa do Estado, informações de segurança, investigação criminal, segurança pública, e inspeção.

Apesar do elenco do art.º 10.º, nem todas as funções de autoridade pública aí encontram previsão. Nesta situação encontram-se, por exemplo, os trabalhadores das autoridades reguladoras, que à semelhança dos trabalhadores privados, celebraram com essas entidades um contrato individual de trabalho.

Foi o caso das funções exercidas pelos trabalhadores da atual Autoridade Tributária e Aduaneira, que, até então possuíam uma relação jurídica de nomeação e, a

partir de 2008, passaram a exercer as suas funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Desde essa altura, passou a ser reivindicação do STI, a reposição do vínculo de nomeação como modalidade de relação jurídica de trabalho nas carreiras especiais, pois defendeu-se que as funções exercidas pelos trabalhadores são funções soberanas e nucleares para o Estado.

Foi uma luta árdua, que envolveu pedidos de pareceres jurídicos e em janeiro de 2009, foi entregue ao Presidente da Assembleia da República uma petição com um total de 7511 assinaturas, para que o regime de vínculo de nomeação substituisse o contrato de trabalho. No dia 3 de junho de 2009 a Petição subiu ao plenário na Assembleia da República, não tendo sido atendidas as pretensões dos trabalhadores. Isto consubstanciou uma falta de reconhecimento da nuclearidade das funções que exercemos, mas o STI não desistiu desta luta.

Apenas 10 anos depois, em 2019, com a publicação do novo regime das Carreiras Especiais da Autoridade

Tributária e Aduaneira, o Decreto-lei n.º 132/2019, de 30 de agosto, é que o STI viu a sua pretensão atendida, voltando a ser atribuído o vínculo de nomeação às novas carreiras especiais.

Esta reposição traduz-se num reconhecimento das funções exercidas pelos trabalhadores integrados nas carreiras especiais da AT, como funções de autoridade pública, reconhecendo-se assim as funções tributária e aduaneira como funções onde se manifesta o *ius imperii* do Estado.

Foi feita justiça no reconhecimento de que os trabalhadores da AT desempenham funções nucleares do Estado. No entanto, este reconhecimento por si só não é suficiente para os trabalhadores. Importa agora, e já se vai com mais de dois anos de atraso, continuar a dignificar estas carreiras e estes trabalhadores, concluindo o processo de regulamentação do regime de carreiras em vigor, traduzindo este reconhecimento na verdadeira valorização que os trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira exigem e merecem! ■

## GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E CARREIRAS NA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA

JOSÉ SERENO, VOGAL DA DIREÇÃO NACIONAL

### ENQUADRAMENTO

As Administrações Tributárias e Aduaneiras fornecem um dos serviços públicos mais importante para os estados, são o garante da aplicação das suas políticas fiscais e aduaneiras, assegurando a sua operacionalização de forma eficiente e eficaz.

Mas, nestas organizações, como em todas as outras, são as pessoas os seus recursos mais relevantes, sendo vitais para garantir a qualidade, eficácia e eficiência do serviço prestado na cobrança de impostos, controlo de fronteiras e mercadorias, justiça tributária, ação inspetiva, entre outras atividades atribuídas.

Para este sucesso e de forma a atingir seus objetivos, torna-se necessário a existência de recursos humanos motivados, com habilitações, competências, organiza-



dos, com uma carreira dinâmica, estruturada e gestão eficiente.

Na Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), com autonomia na gestão de recursos humanos, dependente do poder político e de políticas de emprego público estabelecidas para a Administração Pública, será o seu dirigente máximo o principal influenciador em áreas-chave da Gestão dos Recursos Humanos (GRH) e motivação dos funcionários, das quais se destacam recrutamento, dinâmica de

progressão e promoção interna, em todas as carreiras da AT nomeadamente Informática, Carreiras do Regime Geral ou nas de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira.

O planeamento em GRH, deve ser um processo recorrente de avaliação dos recursos necessários para atingir os objetivos do plano estratégico da organização.





É um processo de análise dos recursos atuais, determinando necessidades futuras, identificando lacunas entre o presente e essas necessidades, implementando ações para garantir que a administração tributária possa cumprir sua missão, objetivos e planos estratégicos a curto, médio e longo prazo.

A GRH como função de topo, deve estar envolvida em atividades estratégicas, desde logo, na definição dessa estratégia, mas também no planeamento nas áreas de negócio, desenvolvimento de políticas de GRH e supervisão.

Uma boa estratégia de GRH contribui para um melhor desempenho organizacional ao:

- Garantir que as práticas sejam derivadas da estratégia de GRH, que, por sua vez, será derivada da estratégia da AT;
- Garantir que as práticas de GRH afetem positivamente comportamentos dos funcionários, como profissionalismo, motivação, comprometimento, competências e envolvimento;
- Funcionários com esses comportamentos ajudam a melhorar desempenho e resultados organizacionais, com maior eficácia na cobrança de impostos, produtividade, qualidade e satisfação na obtenção do serviço público que prestamos.

#### A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA

O reconhecimento da importância dos Recursos Humanos da AT e na sua capacidade de resposta às incumbências dos diversos governos, na sua função de serviço público, na implementação das políticas fiscais, aduaneiras e orçamentais, é constantemente reconhecido pela Diretora Geral nos acontecimentos públicos em que participa, como nota de destaque para os resultados e capacidade de cumprimento destas políticas.

As pessoas são, portanto, um importante insumo e ativo na sua operação bem-sucedida.

Mas reconhecimento público com esta “figura de reconhecimento” é diferente de considerar que o Capital Humano é mais do que elogios, devendo desenvolver e aplicar estratégias e políticas de GRH eficientes e eficazes, garantindo que este capital humano constitua também capital intelectual, social e organizacional, assegurando a retenção desse talento. Claro que, deveria ter participação das organizações sindicais representativas dos trabalhadores como ponto fundamental da criação desse sucesso.

Isto implicaria que as pessoas, nessa perspectiva, sejam consideradas como um ativo a ser investido e não um custo a ser minimizado, como acontece com a atual política de gestão de RH que todos conhecemos, so-

frendo-se as consequências de imposições e decisões incoerentes na sua operacionalização, dispondo-se de um diploma de carreiras atual, cuja implementação e aplicação se arrasta no tempo, quer por falta da regulamentação ou por interpretações errôneas do respetivo articulado, contrariamente ao que esteve no cerne desta revisão e estabelecido nas reuniões de negociação.

Tudo isto falha, com algum assobiar para o lado, do responsável político sectorial, que não se compromete com prazos para esta implementação plena, com brutais prejuízos para os trabalhadores e para a própria organização de que é responsável, não considerando os custos que tem para o país em termos de ganhos de eficiência e eficácia da Administração Fiscal. Talvez não exista interesse por parte do poder político, no seu todo, de a mesma ser eficaz e eficiente nos moldes das Administrações Tributárias e Aduaneiras dos países europeus.

Imaginem, se assim já temos níveis de eficiência e eficácia invejáveis na maioria da administração pública, que seria, se no seu todo fosse atingido a cultura social, organizacional e capacidades para que temos potencial, tão necessárias à pacificação da própria organização.

O envolvimento das pessoas e equipas acontece quando estas estão comprometidas com seu trabalho e organização e são motivadas a alcançar elevados níveis de desempenho, mas não com este estado de guerra interno estabelecido.

A função de GRH deve ser focada essencialmente em:

- Recrutamento;
- Gestão de Desempenho;
- Envolvimento e bem-estar dos funcionários;
- Desenvolvimento e administração de Políticas de RH;
- Formação e desenvolvimento profissional.

definindo, ao mesmo tempo, orientações sobre políticas a nível da organização para estas áreas.

Neste contexto, após 10 anos de criação da AT, a GRH, já deveria estar num estágio diferente de maturidade, com a evolução da gestão operacional para uma ligada à estratégia institucional, que por sua vez, conduziria a uma gestão mais alargada baseada nas necessidades das várias missões e processos estratégicos, tornando essencial a adaptação dos seus processos técnicos a uma abordagem baseada na eficiência, flexibilidade e agilidade.

Falta esta adaptação e definição de estratégia, com a participação das organizações defensoras dos trabalhadores com interesse fundamental em tal, na salvaguarda dos interesses dos seus associados, uma vez que os sistemas de trabalho evoluíram, facilitando o alinhamento do seu planeamento, classificação, avaliação, seleção, mas envolvendo também os seus fun-

cionários como mais-valia para obtenção de resultados. A estratégia de GRH, deve identificar o que a administração fiscal pretende fazer sobre gestão e liderança das pessoas, para apoiar na concretização dos objetivos estratégicos da organização, estabelecendo, como as políticas e práticas de GRH devem ser integradas entre si e com essa estratégia organizacional, concretizando a missão global e o sucesso da administração fiscal, ao longo do tempo.

Esta estratégia de visão, a médio e longo prazo da força de trabalho necessária, garante que as competências adequadas estão disponíveis quando necessário. Como exemplo, na transição digital, incluindo interações eletrônicas com os contribuintes, torna-se necessário assegurar que a mudança nas necessidades dos RH possa ser gerida de forma eficaz, através da aquisição de novas competências pelos seus trabalhadores. Cumulativamente, devem ser estabelecidas estratégias de recrutamento para essas novas competências de apoio à administração fiscal digitalizada, de modo a garantir contratação oportuna. Um planeamento avançado, baseado numa avaliação das tendências emergentes e nas necessidades específicas da administração fiscal, torna-se necessário e facilitará uma transição suave.

O desenvolvimento da estratégia deve ser realizado, também, em estreita colaboração com as organizações representativas dos trabalhadores e em conjunto com os objetivos da estratégia global da administração tributária, salvaguardando interesses de desenvolvimento e dinâmica das carreiras, garantindo transparência para todos os envolvidos.

A implementação da estratégia de RH, complementando a revisão de carreiras e aproveitando as necessidades de regulamentação do diploma legal, implicaria:

- Preparação de um plano de implementação desta estratégia;
- Estabelecimento das capacidades e competências necessárias, com base em análise de necessidades de formação e recursos adequados;
- Ações em áreas estratégicas para implementar os planos, preencher os *gaps* (lacunas) identificados e atingir as metas estratégicas;
- Monitorização e avaliação do progresso feito;
- Regulamentação da Avaliação Permanente prevista no diploma de carreiras que tornasse aliciante e dinâmicas as carreiras da AT, promovendo as necessidades de ocupação de postos de trabalho e a excelência na organização;

Tudo isto faz parte das reivindicações do STI em defesa dos seus sócios e em que está disposto a participar ativamente.

As implicações de uma GRH ineficaz já todos a conhecemos:

- Políticas inadequadas de recrutamento, diversidade, desenvolvimento de carreira, remuneração e formação;
- Procedimentos e sistemas de RH desatualizados;
- Nível baixo de satisfação e envolvimento;
- Um ambiente que não suporta ou encoraja alto desempenho;
- Má experiência do cidadão na maioria das situações;
- Obstáculos à gestão da mudança, reformas e modernização;

## CARREIRAS

Progressão e desenvolvimento da carreira são ferramentas importantes de motivação e retenção de recursos, pois os funcionários podem assumir funções mais motivadoras e gratificantes sendo compensados de acordo com isto.

Os sistemas de remuneração e recompensa dentro da administração tributária são importantes para atrair, motivar e reter funcionários.

São limitados pela legislação em vigor para a Administração Pública e em cuja Tabela Remuneratória Única está na base dos escalões das carreiras especiais, como tal insuficiente.

Previsto no novo diploma das carreiras da AT, a revisão do Fundo de Estabilização Permanente, permitirá a adaptação e aplicação deste, nesta perspetiva, ganhando grande relevância perante as necessidades de recrutamento colocadas pela saída de milhares de funcionários a curto prazo da AT.

## COMPETÊNCIAS

Nesta dinâmica de GRH, a gestão de competências - formação e desenvolvimento, deverá garantir que a AT tenha os seus recursos capacitados, qualificados e comprometidos com a organização.

Formação é, para os funcionários, aquisição de conhecimento, habilitações e competências.

Desenvolvimento é ampliação ou aprofundamento do conhecimento, em linha com o desenvolvimento pessoal e objetivos organizacionais.

O principal objetivo nesta área deveria ser aumentar a capacitação dos funcionários para atender às necessidades atuais e futuras do posto de trabalho e do próprio desenvolvimento pessoal.

A implementação clara de um quadro, para o desenvolvimento das pessoas, consegue-se através de uma cultura de aprendizagem e estabelecimento de estratégias de formação organizacional e individual, asso-



ciando o conhecimento das necessidades de formação, indexadas a níveis de habilitações literárias, equilibradas com competências necessárias para a ocupação de cada posto de trabalho, preenchendo lacunas correspondentes a essas competências, que permitirão um melhor desempenho e motivação profissional:

- Nas principais áreas de negócios;
- No Nível/função de carreira, incluindo preparação de chefias e dirigentes para as respetivas funções;
- Na resposta a cargas de fluxo de trabalho;
- No conhecimento de habilitações que faltam na organização (Análise e tratamento de dados, Gestão de projetos, Liderança, etc.)
- Na resolução de *Gaps* (Lacunas) nos recursos humanos (falta de funcionários, falta de diversidade, etc.);
- Para fins de elaboração de uma estratégia de formação e desenvolvimento de competências como auxiliar na identificação de prioridades;

#### GESTÃO DO CONHECIMENTO

Numa organização secular como a nossa, a gestão de conhecimento - identificação, recolha, armazenamento e partilha do “know-how”, conhecimento, compreensão e experiência desenvolvidas no âmbito de uma organização sobre os seus processos, procedimentos e operações, permitirá saber quem o tem e aqueles que dele necessitam, garantindo a eficácia organizacional, aumentando a consciência e capacidade pessoal.

A gestão do conhecimento abrange muitas áreas, incluindo a criação, gestão, partilha e utilização de conhecimentos e informação dentro da AT. Abarca tam-

bém a captura de experiências em toda a organização, a prevenção da perda de memória institucional, quando os trabalhadores saem, e a codificação das melhores práticas existentes.

Este conceito de gestão do conhecimento centra-se nos recursos humanos. É criado e partilhado pelas pessoas enquanto a tecnologia é usada na criação e divulgação desse conhecimento. A GRH deve contribuir para a gestão do conhecimento através de:

- Apoio a uma cultura de formação aberta que valoriza a partilha de conhecimento;
- Aconselhamento sobre gestão cultural, design de organização e desenvolvimento;
- Criação de programas e sistemas de formação e comunicação;

Neste momento, a cultura da AT, é um obstáculo à partilha de conhecimento, particularmente quando o conhecimento é considerado poder. Uma gestão eficaz do conhecimento requer uma cultura aberta que incentive as pessoas a partilharem as suas ideias e conhecimentos, integrando a GRH com medidas para a concretização destes objetivos.

Dai a importância de, no âmbito da regulamentação do diploma das carreiras da AT, serem efetuadas as propostas necessárias a atingir estes objetivos, importantes para a AT, mas também para que a progressão e desenvolvimento nas carreiras dos seus trabalhadores, garantindo o futuro da organização, adaptação e capacitação da resposta da AT ao ritmo cada vez maior de exigências e solicitações políticas, da sociedade e dos próprios contribuintes. ■

## CONDIÇÕES DE TRABALHO NA AT

# SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – UMA REALIDADE DISTANTE

#### ANTONIO TANISSA, VOGAL DA DIREÇÃO NACIONAL

As condições laborais, em qualquer setor de atividade, são sobejamente perspetivadas como determinantes para um desempenho eficaz e uma atitude motivacional que se coadune com a otimização de resultados.

A Segurança e Saúde no Trabalho, contemplada legalmente no Código de



Trabalho, afigura-se como premissa essencial a ser gizada em cada campo de ação para que os trabalhadores, para além de a vislumbrarem como um direito, nela revejam uma estrutura sólida, impulsionadora de um desempenho proactivo.

A antecipação de cenários comprometedores do bem-estar e da rentabilidade da prestação dos funcionários



deve assumir-se como uma prioridade. Mais do que o consignado na lei, a convicção de que sobre qualquer setor impende a obrigatoriedade de zelar e garantir as melhores condições e promover o acompanhamento dos seus funcionários, é um imperativo de consciência social e de lógica institucional, porquanto concorre para a vivência plena dos executantes das mais diversas tarefas em qualquer ramo ou atividade.

A Administração Pública necessita, por conseguinte, de ser exemplar na forma como monitoriza as necessidades dos seus representantes, não excluindo quaisquer sinais de alerta de intervenção ou campos de atuação, promovendo ambientes que estimulem uma maior capacidade de realização profissional, a par da realização pessoal. Não descuidar sintomas de urgência de revitalização é um ponto vital para o sucesso das boas práticas. Só, deste modo, flagelos como a crescente e aguda crise da saúde mental, em muito decorrente da situação pandémica que atravessámos, pode ser encarada como uma problemática de contornos imprevisíveis para qualquer cidadão, em geral, e qualquer trabalhador, em particular, a ser debelada ou mitigada.

Seja a Administração Pública um exemplo de responsabilidade e criatividade para outros setores de empregabilidade, atentando, em primeiro lugar sobre os que nela trabalham, premiando uma conduta de vigilância e de rotinas definidas, cimentadas no que se espelha como fulcral, mas, simultaneamente, visionária para auscultar novas realidades emergentes, cujo diagnóstico requeira empenho para serem ultrapassadas, carecendo de atenção para com todos os quadrantes de intervenção.

Será, assim, plausível abordar com seriedade este tópico da Segurança e Saúde no Trabalho, sempre permeável a novas ocorrências e a reclamar ajustes constantes e contínuos. Ao demonstrar a importância de uma gestão humanizada, consciente das necessidades, adversidades e obstáculos, assim como das potencialidades dos seus recursos humanos e materiais, agregadores de uma panóplia de olhares, estar-se-á a alicerçar um caminho para encontrar trabalhadores predispostos a uma melhor e mais empreendedora atuação.

Ocorre que as medidas de Segurança e Saúde no Trabalho previstas na lei não têm tido a aplicação devida no seio da Administração Pública em geral e no seio da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) em particular. Não obstante a AT ter dado passos em 2020 para regulamentar os Serviços de SST, a implementação dos mesmos não se vislumbra ainda próxima e a promoção de um ambiente de trabalho com boas condições de segurança, saúde e dignidade para os trabalhadores é uma meta que se vislumbra ainda distante, dada a diferença que separa a realidade atual e o ideal que se ambiciona. Esta questão assume, assim, especial relevância sindical, integrando uma das linhas de intervenção estratégica do STI, que tem procurado contribuir para uma cultura de SST, através de diversas ações de formação, sensibilização e Webinars (que podem ser consultados no Canal de Youtube, a STI TV). Por outro lado, tem o sindicato assumido o papel que deve vir a ser assumido pelos representantes dos trabalhadores para a SST, reportando e denunciando as situações de precariedade que afetam a saúde e segurança dos trabalhadores. ■

## PROXIMIDADE AOS SÓCIOS

# A IMPORTÂNCIA DO CONTACTO NA ATIVIDADE SINDICAL

**GILBERTO ROCHINHA,**  
**SECRETÁRIO DA DIREÇÃO**  
**NACIONAL**

“**E**ste ano, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora o seu 100.º aniversário. Foi em preparação para esta comemoração que, em 2015, o diretor-geral Guy Ryder lançou a Iniciativa sobre o Futuro do Trabalho reconhe-



*cendo que o mundo do trabalho está a mudar a um ritmo mais rápido do que nunca, criando desafios críticos para os trabalhadores e trabalhadoras e para as suas organizações em todo o mundo.” In Sindicatos, um equilíbrio em tempos de mudança, Documento de trabalho de ACTRAV-OIT*

O ritmo da atual sociedade em que vivemos reflete-se também na forma



como o contacto e a comunicação com os sócios se desenvolvem nas mais diversas ações do sindicalismo. Tivemos um bom exemplo disso, com a situação pandémica vivida entre 2020 e 2021, em que teve de existir a capacidade reinvenção da atividade sindical para nos adaptarmos a uma nova realidade marcada pelo distanciamento social.

Não podemos descartar o uso da tecnologia, uma vez que esta tem modificado as relações das pessoas e das organizações como um todo. Com uma eficiente utilização e uma estratégia bem planejada, é possível chegarmos ao contacto com os sócios do sindicato, através das mais diversas ferramentas disponíveis como E-mails, grupos no Whatsapp, Webinars, etc., que podem tornar mais viável, e rápido, agrupar interesses, passar mensagens e alcançar os objetivos pretendidos.

Através da utilização dessas ferramentas, pode-se efetuar os mais diversificados contactos, conseguir obter uma melhor perceção das preocupações, anseios, dificuldades e opiniões dos trabalhadores, quer a nível das suas carreiras profissionais, quer no que diz respeito às condições de trabalho, Segurança e Saúde no Trabalho, Formação, ou até mesmo em questões de lazer e bem-estar, etc.

Podemos também constatar se a comunicação efetuada pelo sindicato tem sido consistente e eficaz, para assim irmos tentando melhorar a sua eficácia e eficiência, criando também maior proximidade e confiança entre os interlocutores, sempre com o objetivo de fazer transparecer a utilidade do sindicato e de se ser sindicalizado, em prol de interesses comuns a todos os funcionários, mas também da sua importância no contexto familiar,

o que em contrapartida gera o fortalecimento do sindicato, para que este por sua vez possa tornar-se mais forte e seguro nas suas ações de luta.

Hoje, mais do que nunca, é de extrema importância o acompanhamento das diversas situações (e são mais que muitas) relacionadas com os trabalhadores, com as suas legítimas aspirações, desejos e também preocupações.

O sindicato, como organização representativa dos trabalhadores e das suas categorias profissionais, não pode abrir mão de uma eficiente e planejada comunicação e do contacto com os seus sócios, quer seja através dos meios tecnológicos, quer seja fisicamente e pessoalmente, através das mais diversas iniciativas, promovendo encontros, seja em visitas a serviços ou plenários, seja em encontros recreativos, reuniões, jornadas e conferências.

Apesar dos dois anos de restrições ao contacto físico, ditadas pela pandemia, a Direção Nacional envidou todos os esforços para manter a comunicação frequente e o contacto com os sócios e dentro da estrutura sindical, mas, desde finais de 2021 e ao longo de todo este ano de 2022, procuramos sempre que possível promover o encontro físico com os sócios, nos seus locais de trabalho e nos vários encontros e eventos presenciais que se realizaram.

Não se faz atividade sindical sem contacto, daí a este ter um papel fundamental no aquilatar de todas estas questões e na promoção do espírito de união, para assim haver uma melhor, mais eficaz e mais forte estrutura sindical, e, acima de tudo, importa perceber que o contacto e este espírito de união dependem de todos nós, sócios do sindicato. ■

## VISITAS A SERVIÇOS DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA



Serviço de Finanças da Guarda



Sala de Revisão de Bagagens



Delegação Aduaneira de Sines



## VISITAS A SERVIÇOS DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA



Direção de Finanças de Viseu



Serviço de Finanças de Santa Maria Feira 1



Direção de Finanças de Aveiro



Alfândega Leixões



Serviço de Finanças de Cascais 1



Direção de Finanças do Funchal



Serviço de Finanças de Guimarães 2



Alfândega Setúbal



Alfândega Jardim do Tabaco



Alfândega Aeroporto Lisboa



Alfândega Aeroporto Lisboa Terminal de Carga







Alfândega Faro



Alfândega Marítima de Lisboa



Delegação Aduaneira  
Aeroporto de Faro



Direção de Finanças de Évora



Serviço de Finanças de Faro



Terminal de Alcântara  
do Porto de Lisboa



Serviço de Finanças  
de Celorico da Beira



Serviço de Finanças de Trancoso



Serviço de Finanças de Lisboa 1





Terminal de Cruzeiros de Lisboa



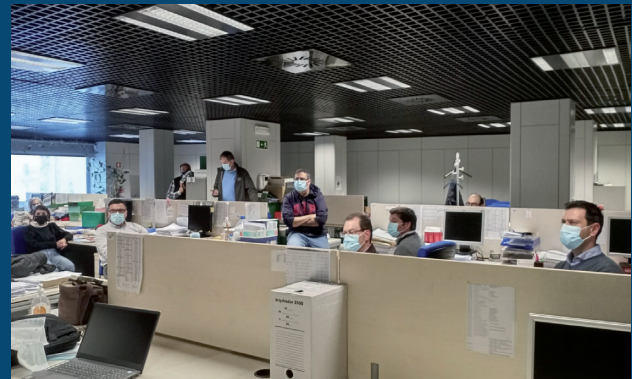
Serviço de Finanças de Almeida



Serviço de Finanças de Sabugal



Serviço de Finanças de Seia



Serviço de Finanças de Viseu



Serviço de Finanças de Lisboa 2



Serviço de Finanças do Entroncamento



Serviço de Finanças de Lisboa 4



Direção de Finanças de Braga



Serviço de Finanças de Lisboa 9



Delegação Aduaneira do Aeroporto do Funchal







Serviço de Finanças de Sintra 4



Serviço de Finanças de Lisboa 6



Alfândega Funchal



Direção de Finanças de Lisboa



Alfândega Alverca



Serviço de Finanças  
de Camara de Lobos



Serviço de Finanças de Santa Cruz



Alfândega Peniche



# MELHOR COMUNICAÇÃO, MAIS SINDICATO

**PAULO MARQUES, TESOUREIRO DA DIREÇÃO DISTRITAL DE SANTARÉM**

(Colabora com a Direção Nacional, na gravação e edição de vídeos da atividade sindical e a dinamização do canal de Youtube, a STI TV)

**T**odos temos a perceção de que um sindicato é constituído de pessoas, sonhos, ideais e muita atividade cooperativa e reivindicativa. As pessoas, sejam elas, dirigentes, delegados, sócios ou simplesmente trabalhadores, constituem através dos seus sonhos e ideais a força que o STI tem imprimido através destes 45 anos de reivindicações e defesa do bem comum, onde se incluem não só os trabalhadores, mas também, direta ou indiretamente a própria organização ou a forma e o conteúdo da própria função.

O trabalho que temos desenvolvido quer na STI TV, quer no Facebook, no Instagram, ou no LinkedIn permite mostrar e envolver os sócios nas muitas atividades que têm sido desenvolvidas a todos os níveis, mas revela também o melhor de uma organização que baseia o seu trabalho na cooperação e na entreaajuda, revela transparência, dedicação ao sócio e ao delegado sindical como expoentes máximos da nobre função sindical.

A transparência com que desenvolvemos esta missão de comunicar com todos os sócios, ficará para memória futura como um marco no sindicalismo português. A disponibilização integral no nosso canal de Youtube das ações de formação realizadas, a variadíssimos níveis, não só nas áreas técnicas, mas também nas áreas comportamentais, ou as mostras do muito trabalho realizado nos vários encontros de delegados sindicais ao longo destes anos, quer na sua forma, quer no seu conteúdo e que nos permitiu manter um elevado nível de apoio a todos os delegados sindicais durante a pandemia que nos mudou a vida, mas que também permitiu mostrar o melhor de cada um, construindo cadeias de solidariedade e de cooperação que permanecerão muito para além desta pandemia.

Por outro lado e dentro da própria organização, permanecemos conscientes do trabalho desenvolvido através dos blocos informativos dedicados a cada um dos conselhos gerais realizados, sejam eles, ordinários ou extraordinários, com a presença do debate, das dúvidas e do esclarecimento de todos os intervenien-



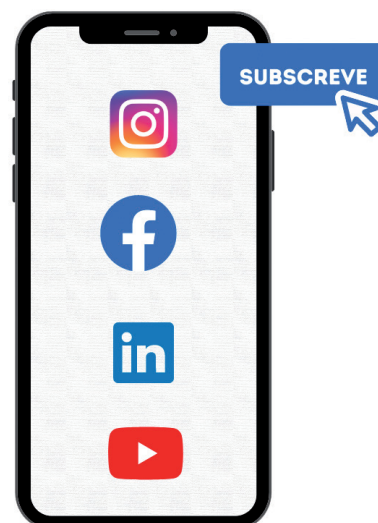
tes, dos dirigentes distritais à direção nacional, passando pelos delegados sindicais, ou por sócios observadores a esses eventos. Também o Congresso teve uma cobertura especial por parte da STI TV de modo que todos pudessem perceber o momento, as opções e os caminhos que poderemos trilhar, ou não, nos próximos anos, no sindicato.

A pandemia não nos parou, apenas nos reforçou a ideia de que era preciso mais e melhor trabalho na cons-

trução desta instituição e no reforço da interligação de cada um destes milhares de sócios, trabalhadores ou aposentados da Autoridade Tributária e Aduaneira. Reforçámos a quantidade de horas transmitida, o número de eventos e claro o número de participantes, transformando estes canais num fator de comunhão e interligação.

Para o futuro queremos mais informação, queremos mais participação e sobretudo queremos um melhor sindicato, para isso continuaremos a mostrar o presente, mas sem descurar o passado. Tentaremos criar pontes entre passado e futuro, através de uma série de trabalhos de documentação para memória futura que reúnam esses mesmos testemunhos de todas as épocas e momentos da nossa história que nos permitem atualmente enfrentar com confiança aquilo que aí virá. ■

SEGUE  
O STI  
NAS  
REDES  
SOCIAIS



## INTERNACIONAL

# O PAPEL DO STI NA UFE

RUI BARBOSA, SECRETÁRIO DA DIREÇÃO NACIONAL



A UFE (Union of Finance Personnel in Europe) foi constituída em Munique, em 1963, sendo a única organização que representa os interesses sindicais dos trabalhadores das autoridades fiscais e aduaneiras da Europa.

A UFE reúne mais de 400.000 membros, de 40 sindicatos, dispersos por mais de 20 países.

Sob o preceito “A crise das administrações fiscais é a crise da justiça social”, a UFE definiu como linhas orientadoras da sua ação:

- Convencer as instituições europeias do papel fundamental desempenhado pelos membros das autoridades de administração fiscal no processo de

integração europeia.

- Fortalecer o combate à sonegação e elisão fiscal. Lutar contra a lavagem de dinheiro e o financiamento do terrorismo. Lutar por justiça fiscal e administrações aduaneiras eficazes.
- Lutar pelos interesses de mais de 400.000 funcionários alfandegários e fiscais em toda a Europa. Lutar por administrações com recursos adequados.
- Reivindicar um pagamento justo para os funcionários fiscais e alfandegários de toda a Europa. Estabelecer condições de trabalho modernas e aproveitar as possibilidades da era digital. Queremos aumentar a compatibilidade da vida familiar e do trabalho.
- Promover treinamento harmonizado e intercâmbio de pessoal dentro dos estados-membros europeus.
- Funcionar como uma plataforma de troca de informações entre os sindicatos membros.



Novo Presidium da UFE



No 50º congresso do comitê da UFE, que teve lugar no Luxemburgo de 14 a 16 de setembro de 2022, procedeu-se à eleição dos seus órgãos, sendo Florian Köbler reeleito por unanimidade para presidente da UFE. Os vice-presidentes eleitos são Ana Carmina Gamboa (PT), Lorna Merry (GBR), Dermot Brown (IRE), Miguel Angel Mayo (ESP), Rob Roodenrijs (NDL), Sabine Portela (FR), Arnaud Picard (FR) e Nuno Barroso (PT). Dermot Brown será o presidente da Comissão Aduaneira, e Sabine Portela da Comissão Fiscal. Os auditores Pierre Pezzotta (LUX) e Joel Majerus (LUX) foram reeleitos. A nova secretária-geral da UFE é Mathilde Eggers.

Desde a adesão do STI à UFE, em muitos associados, persiste a dúvida sobre o benefício dessa parceria.

Efetivamente, tendo a UFE um carácter de intervenção ao nível europeu, a sua ação tem sido direcionada às instituições da União Europeia, fazendo lobby essencialmente em questões de política fiscal e aduaneira, gerando a sensação de uma entidade distante da realidade e das dificuldades específicas sentidas pelos trabalhadores das diversas Autoridades Fiscais e Aduaneiras da UE.

No sentido de combater este distanciamento, o STI

tem promovido o contato direto da UFE com os seus associados, tendo já realizado dois seminários online, os “UFE Talk”(\*), tendo sido abordadas as temáticas “Covid-19 e o Impacto nas nossas Organizações”, e “Justiça Fiscal na Europa”, contando estes, em média, com cerca de sessenta participantes.

No sentido de habilitar a UFE à efetiva defesa das necessidades dos trabalhadores das diversas Autoridades Fiscais e Aduaneiras da UE, e uma vez que se constata existirem apenas duas Comissões constituídas na UFE, a Aduaneira e a Fiscal, o STI irá propor a criação de uma Comissão para os Recursos Humanos, para que as questões nacionais de índole laboral possam ter eco junto das instituições europeias.

O STI continuará a trabalhar na intransigente defesa dos direitos laborais dos seus associados, no espectro nacional e, com a UFE, mais além, no espectro europeu.

**STI - POR TI, PARA TI, CONTIGO! ■**

(\*) Estes seminários estão disponíveis para consulta no canal de Youtube do STI, a STI TV.



Delegados do 50.º Congresso



## APOIO JURÍDICO

# OS SERVIÇOS JURÍDICOS DO STI – PELA DEFESA DOS DIREITOS E INTERESSES DOS TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA

SHITAL KANJI, COORDENADORA DOS SERVIÇOS JURÍDICOS



O STI tem como objetivo primordial, estatutariamente definido, a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, bem como a prossecução da igualdade perante o Estado e a Lei, tendo como base a justiça e a dignidade da pessoa humana, tal como são proclamadas na Carta Universal dos Direitos do Homem.

Neste contexto e com vista à concretização da defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, o STI dispõe de um Serviço de Apoio Jurídico aos Sócios (S.A.J.S.), cujas atribuições, regras de funcionamento e acesso encontram-se previstas no Regulamento do S.A.J.S. (disponível para consulta no site institucional do STI), o qual procura

garantir a prossecução das finalidades do STI na defesa dos trabalhadores dos impostos, quando ofendidos e prejudicados, coletiva ou individualmente, nos seus legítimos direitos como trabalhadores.

### QUEM PODE BENEFICIAR DO APOIO JURÍDICO PRESTADO PELOS SERVIÇOS JURÍDICOS DO STI?

Podem beneficiar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, incluindo os que já se encontrem aposentados.

O apoio jurídico disponibilizado pelos Serviços Jurídicos do STI aos sócios é ainda gratuito, ou seja, caso os associados recorram ao apoio jurídico beneficiam da isenção do pagamento dos honorários devidos pelos serviços prestados pelos seus Advogados.

### ABRANGÊNCIA DO APOIO JURÍDICO PRESTADO PELOS SERVIÇOS JURÍDICOS DO STI

O apoio jurídico encontra-se exclusivamente direcionado para as matérias de âmbito laboral que os afetem enquanto trabalhadores da AT, compreendendo ainda o apoio jurídico à Direção Nacional do STI e aos restantes órgãos sindicais, na defesa coletiva dos interesses dos sócios do STI.

### ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELOS SERVIÇOS JURÍDICOS DO STI NO ÂMBITO DA DEFESA DOS DIREITOS E INTERESSES DOS SÓCIOS

O STI é composto atualmente por 9909 associados, profissionais da função pública pertencentes às carreiras gerais e às carreiras especiais, que exercem a sua atividade na AT, bem como na AT-RAM.

A atividade desenvolvida pelo STI, neste contexto, abrange deste modo a prestação de apoio jurídico a um leque muito diversificado de sócios inseridos em carreiras e áreas de serviço distintas, dispondo assim

de um Serviço Jurídico dotado de um profundo conhecimento da realidade prática dos problemas que os afetam diariamente, bem como um conhecimento especializado do regime jurídico aplicável às diversas carreiras que compõe a AT, da legislação laboral aplicável aos trabalhadores da Função Pública e das áreas do Direito relacionadas com o Procedimento e o Contencioso Administrativo.

Os anos mais recentes, têm sido de intensa atividade para os Serviços Jurídicos dos STI, fruto, designadamente, das profundas alterações introduzidas no campo da relação jurídica de emprego público e da revisão das carreiras da AT.

Com efeito, nos últimos anos, mais concretamente após a entrada em vigor em 2008 do novo regime de vínculos e carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas, e, em 2009, com a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, assistiu-se a um aumento substancial do volume dos pedidos de apoio efetuados pelos sócios, bem como do número de ações judiciais intentadas em representação dos nossos sócios.

Também o fim da proibição das valorizações remuneratórias, em 2018 e a consequente retoma pela AT dos procedimentos internos/concursos que se encontravam suspensos, contribuíram, de igual modo, para o aumento da atividade desenvolvida pelos Serviços Jurídicos do STI em prol quer da defesa coletiva dos interesses coletivos, em conjunto com a Direção Nacional, quer da defesa coletiva dos interesses individuais dos nossos sócios.

| PROCESSOS ABERTOS NOS SERVIÇOS JURÍDICOS ENTRE 2018 E 2022               |
|--------------------------------------------------------------------------|
| ADMINISTRATIVOS                                                          |
| 3826                                                                     |
| CONTENCIOSOS                                                             |
| 1124                                                                     |
| AÇÕES DE MASSA PENDENTES                                                 |
| 22                                                                       |
| PARECERES, REQUERIMENTOS, RECLAMAÇÕES E RECURSOS HIERÁRQUICOS ELABORADOS |
| 6663                                                                     |
| PROCESSOS DISCIPLINARES                                                  |
| 73                                                                       |

Mais recentemente, com o surgimento da pandemia do COVID 19 e a necessidade constante de adoção de medidas extraordinárias por parte do poder político, com reflexo a nível da relação jurídica de emprego público e da segurança e saúde no trabalho, os nossos associados puderam de igual modo contar com o

apoio e aconselhamento dos Serviços Jurídicos do STI, designadamente a nível da implementação do regime do teletrabalho, isolamento profilático e faltas do trabalhador em situação de doença com Covid 19.

Para além das matérias referentes ao Covid 19, destaca-se ainda, em simultâneo, o acréscimo do apoio jurídico prestado no âmbito das várias vicissitudes emergentes da entrada em vigor do novo diploma de carreiras da AT, o DL 132/2019, de 30.08, designadamente, a nível das transições remuneratórias, do novo regime do sexénio, das transferências, das deslocações temporárias, contagem de pontos do SIADAP, entre outras mais.

Em concreto, o apoio jurídico prestado pelos Serviços Jurídicos do STI aos sócios abrange desde a prestação de **informações**, à elaboração de **pareceres jurídicos**, ao apoio na elaboração de **requerimentos**, **minutas de direitos de audição/reclamações/recursos hierárquicos**, bem como o **patrocínio forense em processos judiciais**, nas mais diversas áreas, nomeadamente:

#### RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO

- Faltas por doença/juntas médicas da ADSE;
- Cumulação com o exercício de outras funções públicas ou com funções ou atividades privadas;
- Acidentes em serviço e doenças profissionais;
- Trabalho por turnos/jornada contínua/tempo parcial;
- Estatuto de trabalhador-estudante;
- Trabalho suplementar;
- Férias;
- Faltas justificadas/injustificadas;
- Proteção na parentalidade;
- Teletrabalho;
- Alteração do posicionamento remuneratório;
- Suplementos remuneratórios;
- Licença sem vencimento;
- Pré-reforma;
- Denúncia do contrato de trabalho em funções públicas;
- Assédio moral;
- Segurança e Saúde no Trabalho.

#### APOSENTAÇÃO

- Contagem do tempo de serviço e do tempo de serviço militar obrigatório;
- Requisitos de aposentação;
- Juntas médicas da CGA;
- Incompatibilidades;
- Pensão unificada.





## REGIME DE CARREIRAS - CARREIRAS GERAIS E ESPECIAIS DA AT

- FET/FEA;
- Uso e porte de arma;
- Desajustamento funcional;
- Deslocação a pedido do trabalhador ou por conveniência do serviço;
- Movimentos de transferências;
- Nomeação em cargos de chefia;
- Procedimentos concursais;
- Procedimentos de avaliação permanente/mudança de nível;
- Estágios/períodos experimentais;
- Promoções e progressões;
- Posicionamento remuneratório;
- Incompatibilidades;
- Ajudas de custo/Subsídios;
- Procedimentos de mobilidade na categoria/intercarreiras;
- CAT.

### SIADAP

Salienta-se aqui o apoio jurídico prestado no âmbito do SIADAP, através de elaboração e disponibilização anual de um “Dossier SIADAP”, com as linhas orientadoras dos procedimentos de reclamação e com minutas genéricas para as diferentes fases do procedimento de reclamação, bem como um organograma com as diferentes fases de cada um dos processos, com a legislação aplicável a cada fase.

### PROCESSOS DISCIPLINARES

A este nível o patrocínio forense prestado pelos Serviços Jurídicos do STI abrange o apoio aos sócios na defesa em processos disciplinares instaurados pela AT. Desde 2014/2015 que se tem assistido a um acréscimo significativo do número de processos instaurados, designadamente no âmbito do acesso à base de dados da AT, no exercício das suas funções.

O patrocínio abrange todas as fases do processo disciplinar: fase de instrução, defesa, decisão e impugnação graciosa/judicial, bem como, o acompanhamento e deslocação dos/as Advogados/as dos Serviços Jurídicos às diligências necessárias.

### CONTENCIOSO

Realça-se neste âmbito o patrocínio forense prestado na instauração de ações judiciais, quer na defesa coletiva quer individual dos nossos sócios.

A este nível, o patrocínio judiciário tem abrangido a

representação e defesa dos sócios do STI em ações de impugnação e/ou de condenação à prática de ato legalmente devido, ações de indemnização, e em matérias, tais como:

- Exclusão de procedimentos concursais;
- Procedimentos de mudança de nível;
- Mobilidades intercarreiras;
- Posicionamentos remuneratórios;
- Procedimentos de nomeação em cargos de chefia tributária;
- Inversões remuneratórias;
- Extensões de acórdãos;
- Reconhecimento de direitos;
- Movimentos de transferências;
- FET/FEA;
- Publicitação pela AT dos resultados decorrentes da aplicação do SIADAP 2 e 3, desde o ano de 2010;
- Reconhecimento do direito à manutenção dos pontos obtidos em sede de avaliação de desempenho (SIADAP) acumulados nas carreiras de origem.

Neste âmbito, destaca-se, por exemplo, o sucesso obtido em algumas das ações judiciais, tal como na ação judicial tendo com vista o reconhecimento do direito ao pagamento do FET aos trabalhadores do regime geral da antiga DGAIEC, bem como, mais recentemente o sucesso obtido na ação interposta pelo STI relativamente à decisão da AT em não permitir a possibilidade de opção pelo vencimento de origem no concurso externo de admissão para a categoria de IT, nível 1, licenciados em Direito, em que o Tribunal julgou procedente a ação, e, em consequência, condenou a AT a reconhecer o direito, aos sócios ali representados, de opção pela remuneração da categoria de origem, e a proceder ao pagamento dos montantes devidos.

Realçam-se ainda as **intimações judiciais** interpostas pelos Serviços Jurídicos, no âmbito da Política Sindical desenvolvida pela Direção Nacional do STI, sobre as mais diversas matérias, como, por exemplo, nos procedimentos de mobilidade intercarreiras abertos pela AT em 2019; relativamente à transição e reposicionamento remuneratório dos trabalhadores designados nos cargos de Chefe de Delegação Aduaneira; no âmbito da Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho e na implementação de medicina no trabalho na AT.

Estas intimações judiciais têm-se revelado eficazes na defesa dos direitos dos trabalhadores, designadamente como forma de pressão e no âmbito do reconhecimento por parte dos Tribunais Administrativos do direito à informação procedimental por parte dos trabalhadores, em procedimentos que se arrastam há anos na

AT e com grave prejuízo para os nossos associados. O acompanhamento jurídico que tem sido prestado ao longo destes anos pelos Serviços Jurídicos do STI aos sócios beneficia e tem como mais-valia o conhecimento técnico e a vasta experiência detida pelos

profissionais que a asseguram, sobretudo em áreas e matérias mais específicas relacionadas com a carreiras e com atividade da AT, visando sempre a defesa dos direitos e interesse dos sócios do STI! NOS SERVIÇOS JURIDICOS ENTRE ■

## APOIO SOCIAL

# UM SINDICATO COM APOIO SOCIAL

VANDA BENTO, TESOUREIRA DA DIREÇÃO NACIONAL



O STI, desde muito cedo, se preocupou com o apoio social aos seus Sócios e membros do agregado familiar, sobretudo, em momentos de emergência familiar e de doença. Foi há precisamente quarenta anos, no Congresso de 1982, que foi criado o Fundo de Emergência, que viria a ser implementado em 1985. O Fundo de Ação Social (FAS), sucedâneo daquele, foi criado em 1987. Em 2013, devido aos efeitos da grave crise social que se instalou em Portugal e que assolou particularmente os Trabalhadores da Administração Pública, a Direção Nacional do STI propôs ao Conselho Geral a criação de um fundo provisório para acorrer a situações graves não contempladas no regulamento do FAS. Este fundo tinha como objetivo minimizar e permitir a assistência do STI aos sócios em situações de dificuldades provisórias, mas ainda assim suscetíveis de afetar a sua dignidade. Mais tarde, no Conselho Geral de abril de 2016, viria a ser to-

mada a decisão de tornar definitivo o Fundo Social de Emergência.

Fica, assim, evidente que este caráter social do STI não é “obra” de uma Direção, nem de um ou dois mandatos, pelo contrário, é “obra” de todos os dirigentes sindicais e, acima de tudo, de todos os Sócios do STI.

O Fundo de Ação Social é um serviço fundamental de apoio aos sócios. E a prova disso é que, desde a sua criação, **este fundo já concedeu um total de 2 617 empréstimos a Sócios, perfazendo mais de cinco milhões e setecentos mil euros de empréstimos, para acorrer a situações de doença**, em muitos casos situações dramáticas, dos próprios ou de membros do seu agregado familiar.

### Constituem objetivos do Fundo de Ação Social:

- A atribuição de comparticipações destinadas a minimizar as despesas e encargos que os Sócios hajam de suportar com a assistência à saúde dos próprios e do seu agregado familiar;
- A atribuição de comparticipações equivalentes às perdas de vencimentos sofridas, em consequência de faltas por motivos de doença do próprio, ou de assistência a familiares.
- O apoio financeiro a conceder para fazer face a situações graves e de emergência no domínio da saúde, mediante empréstimo reembolsável.
- O pagamento de um Seguro de Doença aos sócios, nos termos em que vier a ser acordado pela Direção Nacional, com as Companhias Seguradoras.

Os apoios concedidos pelo FAS, desagregam-se nas seguintes valências:

### ■■■ APOIO DE EMERGÊNCIA

O Apoio de Emergência destina-se a proporcionar aos sócios, cônjuges, dependentes e ascendentes a seu cargo, através de empréstimo, os meios financeiros necessários para suportar as despesas com a assistência à saúde em casos graves ou de urgência, tais como:





- Intervenções cirúrgicas;
- Tratamento médico-cirúrgico ou consultas médicas no estrangeiro;
- Internamento hospitalar de urgência em clínicas privadas, sem acordo com a ADSE ou outro sub-sistema de assistência na doença;
- Tratamento ambulatorio em clínicas especializadas ou tratamento especializado com internamento;
- Tratamento e recuperação de acidente que cause incapacidade temporária do trabalho e grave perturbação económica no orçamento familiar.

**NOTA:** Abrange despesas diretas – médicas, medicamentosas, hospitalares e, também, despesas indiretas, p.e., viagens, estadias do próprio e acompanhante, quando estritamente necessárias.

#### ■ MEIOS AUXILIARES DE DIAGNÓSTICO, TRATAMENTOS, AQUISIÇÃO DE PRÓTESES OU ORTÓTESES

O Sócio, cônjuge e dependentes a seu cargo que tenham necessidade de recorrer aos meios abaixo designados, cujo preço global exceda 3 unidades de conta, poderão utilizar os benefícios do Fundo de Apoio Imediato desde que reúnam as condições referidas no art.º 14º.

- MEIOS AUXILIARES DE DIAGNÓSTICO, nomeadamente: angiografia, tomografia, ecografia, ecotomografia, xerografia, eletrocardiograma, efectroencefalograma, check-up, análises clínicas e outros;
- TRATAMENTOS, nomeadamente: estomatologia, psiquiatria, psicologia, fisioterapia e outros;
- AQUISIÇÃO DE PRÓTESES OU ORTÓTESES, nomeadamente: auditivas, dentárias, oculares, ortopédicas e outras.

#### ■ RECUPERAÇÃO DO VENCIMENTO PERDIDO POR DOENÇA

Os sócios que se encontrem na situação de faltas por motivos de doença do próprio, ou de assistência a familiares **terão direito à obtenção de uma comparticipação equivalente, no máximo, ao montante de 50% das quotas que pagaram no ano civil anterior ao pedido.**

Face à alteração legislativa que modificou as regras sobre recuperação do vencimento perdido em caso de doença, temos consciência que esta é uma diminuída ajuda, muito distante de repor os valores perdidos quando deles mais necessitamos. Porém, não deixa de sinalizar, da parte do STI, a preocupação com a assistência na doença dos seus sócios.

#### ■ COMPARTICIPAÇÃO NA DOENÇA

**Aos Sócios, cônjuges ou dependentes**, que padeçam de enfermidade considerada crónica, nomeadamente, asmáticos, diabéticos, cardíacos, do foro oncológico, psiquiátrico ou nefrológico, ser-lhes-á prestado apoio financeiro através de comparticipações nas despesas medicamentosas e de consultas médicas, na parte não reembolsável pelo Seguro de Doença, pela ADSE, nem por qualquer outro serviço de assistência na doença.

#### ■ SEGURO DE SAÚDE

O seguro de saúde que o STI proporciona aos seus sócios é, de entre todos os benefícios e apoios sociais concedidos pelo STI, aquele que assume maior preponderância, considerando ser este o fator que mais contribui para a expressiva taxa de sindicalização do STI. Com efeito, este seguro permite aos associados o acesso a cuidados de saúde em condições vantajosas e sem quaisquer encargos adicionais e ainda prevê a possibilidade de inclusão dos elementos do agregado familiar a preços competitivos.

**Destacam-se, de seguida, as principais garantias do seguro de saúde do STI:**

- O seguro de saúde deixou de ter limite de idade (era até 75 anos para os sócios e 70 para os cônjuges), quer para os sócios, enquanto mantiverem o vínculo ao STI, quer para os respetivos cônjuges (ou equiparados);
- A cobertura para o internamento hospitalar aumentou de 13.500 euros, em 2008, para 36.000 euros, em 2022;
- O capital de consultas, tratamentos e exames passou de 2.000 euros para 2.200 euros;
- O sublimite de fisioterapia passou de 100 euros para 250 euros;
- O capital de estomatologia passou de 200 euros para 250 euros, com redução da franquia anual de 52,5 euros para 50 euros;
- A franquia anual de ambulatorio foi reduzida de 55 euros para 50 euros;
- Deixou de haver limite de idade para os filhos, e
- Os netos dos Sócios passaram a poder também integrar o Seguro de Saúde.

**Para além de poderem usufruir de um quadro de garantias excecional, os sócios de STI e respetivos agregados familiares, atualmente, têm acesso às seguintes condições, entre outras:**

- **Acesso à Rede Médica** (A Médica trabalha com uma rede de mais de 13.000 médicos e 8.000 hospitais,

clínicas e consultórios para lhe dar todos os cuidados de que necessita);

- **Linha Médica** (Uma equipa de enfermeiros disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana);
- **Médico Assistente** (Médico especialista, com mais de 10 anos de experiência à sua disposição e à distância de um telefonema);
- **Saúde e Bem-Estar** (Poderá usufruir de descontos em vários serviços como terapias não convencionais, ginásios, massagens, óculos e muito mais);
- **Rede de Farmácias** (Um conjunto de farmácias aderentes que disponibilizam serviços que lhe permitem monitorizar a sua saúde de forma conveniente e com uma abrangência nacional);
- **App Médica e site** (Onde podem ser submetidas as despesas de forma prática e desmaterializada, e onde pode ser obtida informação sobre consumos, entrega de despesas, consulta da rede por georreferenciação, e todas as funcionalidades do site).

Apesar da indiscutível mais-valia que representa o seguro de saúde, é importante não descurarmos o facto de que, face ao aumento da idade média dos sócios do STI e respetivos agregados familiares, associado ao aumento generalizado dos custos com os cuidados de saúde, nos últimos anos tem-se assistido a um aumento sistemático das taxas de sinistralidade e, consequentemente, a um aumento nos prémios do seguro. Infelizmente as perspetivas futuras não são animadoras. Se não for invertida esta tendência de aumento desmesurado dos prémios do seguro de saúde, a muito breve prazo, poderá estar em causa a sustentabilidade financeira do STI, na medida em que, as quotas cobradas, que são a única fonte de receita do STI, deixam de ser suficientes para fazer face ao valor do prémio a pagar pelo seguro dos sócios, e este é um problema de todos nós!

Como é do conhecimento geral, o seguro de saúde do STI funciona em complementaridade com a ADSE ou, no caso de membros do agregado familiar, com outro eventual subsistema de saúde. Assim, existe absoluta necessidade de conhecer com rigor, e relativamente a todos os aderentes, o subsistema de cada um (Sócios e membros do agregado familiar inscritos). Este é um elemento fundamental, não só para assegurar que as negociações com as companhias de seguro decorrem nas melhores condições possíveis, mas, acima de tudo, para assegurar que, caso se mostre necessário, possamos estar em condições de aplicar prémios diferenciados. Por isso, mais uma vez se apela a todos aqueles que ainda não prestaram essa informação através da submissão do inquérito divulgado na Nota Informati-

va n.º 20/2022, o procurem fazer no mais curto espaço de tempo possível.

### ■ FUNDO SOCIAL DE EMERGÊNCIA

- O Fundo Social de Emergência (FSE) é mais um exemplo do apoio social prestado pelo STI aos seus sócios. Este fundo, embora constituído nos termos do artigo 18.º do Regulamento do FAS, é regulado autonomamente e representa um importante instrumento de auxílio aos sócios e aos elementos do seu agregado familiar, que se encontrem em situação de grave carência económica, suscetível de afetar a sua dignidade.

Os empréstimos concedidos pelo FSE, podem ter as seguintes finalidades:

- Custeio de despesas de educação de elementos do agregado familiar do sócio, entendendo-se estas despesas como a compra de livros, aquisição de material escolar, propinas e complemento de bolsas de estudo;
- Custeio de despesas com funeral de elementos do agregado familiar do sócio;
- Para ocorrer a casos urgentes, originados por razões de força maior, devidamente comprovadas.

**Para além dos apoios sociais aqui evidenciados, o STI presta, ainda, aos seus associados um conjunto de benefícios que merecem a pena ser aqui lembrados, como sejam: a possibilidade de adesão à Assistência Médica do Sindicato dos Funcionários Judiciais, que permite o acesso, em condições vantajosas, a um conjunto de serviços proporcionados por prestadores privados de saúde, nomeadamente, médicos, dentistas, centros de enfermagem, laboratórios, clínicas e hospitais; a parceria com o Grupo Lusíadas que permite aos sócios do STI, cônjuges e descendentes diretos, o acesso a cuidados de saúde, em condições vantajosas, nas Unidades de Saúde do Grupo Lusíadas Saúde; a participação na aquisição de livros técnicos; os protocolos estabelecidos pelo STI nas mais diversas áreas, entre outros.**

Em jeito de conclusão, refira-se que a concessão destes apoios sociais, a par com outros benefícios atribuídos pelo STI aos seus sócios, são um exemplo do espírito mutualista que alicerça este Sindicato e que é fundamental para a sua sobrevivência futura, sobretudo numa época como a presente, em que o sindicalismo enfrenta desafios crescentes que podem ameaçar a sua capacidade para fazer a diferença na vida dos trabalhadores. ■

## SÓCIOS APOSENTADOS

# APOSENTADO, REFORMADO OU SÊNIOR?

JOSÉ MORENO, VICE-PRESIDENTE DA DIREÇÃO NACIONAL



**O**s sócios aposentados, foram e são parte ativa, nas múltiplas e diversas expressões da vida sindical. Devemos acompanhá-los e sensibilizá-los, para a importância da sua ligação ao sindicato. Temos, 2400 sócios, nesta situação na nossa estrutura associativa. Quase 25% dos atuais filiados. Num futuro muito próximo, este grupo tenderá a engrossar fileiras.

Também conhecidos por reformados/as ou mais velhinhos/as, são eles os pilares fundamentais no seio da família, responsáveis pela transmissão de valores e do conhecimento às novas gerações e funcionam como um ponto de equilíbrio no seio familiar.

É a vida, e sempre assim, será.

Assim, o plano sociocultural e recreativo sindical é prioritário e assume, uma grande importância no processo de aproximação e envolvimento destes ex-trabalhadores/as, em torno do seu sindicato e deve ser estimulado, apoiado e acarinhado.

Aos "Sêniors" do STI, dedico estes versos simbólicos de um tema clássico da música popular portuguesa, de 1965, cantado por António Mourão: *Oh Tempo Volta Pra Trás*. Para todos vós, um abraço do tamanho do mundo. ■

*A severa foi-se embora  
O tempo para mim parou  
Passado foi com ela  
Para mim não mais voltou*

*As horas para mim são dias  
As horas para mim são dias  
Os dias para mim são anos  
Recordação é saudade  
Recordação é saudade  
Saudades são desenganos*

*Ó tempo volta para trás  
Dá-me tudo o que eu perdi  
Tem pena e dá-me a vida  
A vida que eu já vivi  
Ó tempo volta pra trás  
Mata as minhas esperanças vãs  
Vê que até o próprio sol  
Volta todas as manhãs*

*Porque será que o passado  
E o amor são tão iguais  
Porque será que o amor  
Quando vai não volta mais  
Mas para mim a severa  
Mas para mim a severa  
É o eco dos meus passos  
Eu tenho a saudade à espera  
Eu tenho a saudade à espera  
Que ela volte para os meus braços*

# Mantém-te informado! Consulta os benefícios dos Sócios





## TESTEMUNHOS DOS SÊNIORES DO STI

Partilhamos aqui os testemunhos dos Sêniores do STI, os nossos sócios aposentados. Conhecer a visão e memórias destes colegas e do que representa para eles terem servido a AT e serem sócios do STI, ajuda-nos a conhecer melhor o sindicato e a reforçar o espírito de união, tão importante para nos fortalecermos e enfrentarmos os nossos desafios.

Alguns destes ex-colegas de trabalho foram dirigentes nacionais do STI e contribuíram para construir as fundações deste que é hoje o grande sindicato dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira.

## SÓCIOS APOSENTADOS QUE EXERCERAM CARGOS NA DIREÇÃO NACIONAL DO STI

**Eurico Jorge Simeão Neto, Sócio n.º 943**



### AUTOENTREVISTA

**P- Para nos situarmos, quem és?**

**R-** Chamo-me Eurico Jorge Simeão Neto, nascido em 19 de abril de 1949 em Luanda e entrei para os impostos em 1972, iniciando a minha função em Malange, Angola.

**P- Então és retornado?**

**R-** Não! Vim para Portugal Continental em setembro de 1975, mas tendo nascido em Angola, não retornei a lado nenhum. Também, não sou refugiado, porque não fugi, fiz uma opção, por prever que com um filho de 2 anos, a situação iria ser muito complicada em Angola. Mas isso é passado...

**P- Certo! Então quando entraste para os impostos em Portugal?**

**R-** Em 1977, depois de ter prestado provas a que os adidos foram obrigados.

**P-** Bem, passemos ao que interessa. Como foi a tua atividade sindical?

**R-** Logo em 1977, assim que iniciei funções, inscrevi-me no então Sindicato dos Trabalhadores da Direção Ge-

ral das Contribuições e Impostos (STDGCI). Um mês depois, fui informado que sendo do Quadro Geral da Adidos, não poderia ser sócio do STDGCI, pelo que fui forçado a sair, tendo-me então inscrito no Sindicato da Função Pública (SFP). Poucos meses depois, foram alterados os Estatutos do STDGCI e voltei a sindicalizar-me, saindo do SFP. Sou o sócio n.º 943 do STI.

**P- Mas porquê, insistires em estar sindicalizado?**

**R-** Porque as lutas de um homem só, para defesa dos seus direitos, são lutas perdidas. É indispensável que pessoas com objetivos idênticos, ou semelhantes, se unam e trabalhem em coletivo. E trabalhar em coletivo, não é apenas pagar quotas, é isso sim, dar tudo o que se pode para o bem comum!

**P- Mas então, o que deste?**

**R-** Olha, logo em 1979, fui eleito delegado sindical na Repartição de Finanças e Setúbal, cargo que mantive até 1982.

**P- E ficaste por aí?**

**R-** Não! Em 1982, apresentei em Troia, à então Assembleia Nacional do Sindicato (só o nome fazia-me arrepios), uma proposta de alteração de Estatutos, em que para além de propor que a dita A.N. passasse a denominar-se Congresso, propus a criação de um Fundo de Emergência. Depois de uma noite inteira a negociar a conciliação da minha proposta, com a proposta da Direção Nacional (Pinto de Sousa, Manuel Alberto, eu e o Fernando Rocha que passou o tempo a dormir), no dia seguinte, com apenas 18 delegados presentes na Assembleia, a proposta conciliada foi aprovada.

Fui então convidado pelo Belo, para integrar a Direção no biénio 1983 / 84 como tesoureiro.



**P- E adaptaste-te bem?**

**R-** Bom... quando tomei posse, o Sindicato tinha um saldo bancário de dezasseis escudos negativos, não tinham sido pagas as despesas de deslocação dos Delegados à Assembleia de 1982 e devia umas dezenas de contos a um Trabalhador do serviço administrativo que tinha sido despedido, por razões que nunca cheguei a saber...

**P- Então, foi complicado...?**

**R-** Se foi!!! A quota mensal era de 0,5 % do vencimento, sendo os serviços que enviavam os valores cobrados para a conta central. Teve que se fazer muita ginástica, para conseguir pagar o que se devia, pagar vencimentos aos Trabalhadores do Sindicato, enfim... tivemos que apertar o cinto, mas lá se conseguiu! No final de 1984, estava tudo em dia e até conseguimos comprar uma máquina de offset, que serviu e muito, para imprimir todo o material que era enviado aos serviços. E, por concurso, admitimos em 1984 mais dois Trabalhadores para o serviço administrativo e em 1985 um terceiro.

**P- Mas então, esses dois anos foram apenas para salvar economicamente o Sindicato?**

**R-** Nada disso! Em termos sindicais, conseguimos fazer publicar o Dec. Regulamentar 42/83, conseguimos que os estagiários que reprovassem, se mantivessem como tarefeiros e tivessem uma segunda oportunidade seis meses depois da reprovação, aumentámos a massa associativa e no Congresso de 1984, na Foz do Arelho, foi aprovado o Regulamento do Fundo de Emergência, financiado com duas quotas anuais extra, sobre os subsídios de férias e Natal. Foi esse Fundo de Emergência, que veio depois a evoluir para o Fundo de Ação Social (F.A.S.)

**P- E depois de 1984?**

**R-** Em 1985, fui eleito como presidente da Direção e nesse mesmo ano, foi apresentado à Administração, o primeiro Caderno Reivindicativo do Sindicato, elaborado com base em documento de trabalho feito por mim. Em 1986, estabelecemos relações com o Sindicato Inglês dos Impostos e com a UFE. Infelizmente, essas relações caíram no esquecimento e só anos mais tarde, veio o Sindicato a aderir à UFE.

Entretanto, no Congresso de 1986, no Luso, apresentei nova proposta de alteração dos Estatutos, passando o Sindicato a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos (STI) e passando a quota mensal a ser de 1 % sobre o vencimento. Sem isso, não teria sido possível a criação do F.A.S., nem mais tarde a obtenção do Seguro de Saúde. São matérias que hoje, são dadas

como adquiridas, sem a maioria dos sócios saberem o que custou conseguir fazer aprovar essas propostas...

**P- Mas então o Sindicato mudou de nome e manteve o logotipo anterior?**

**R-** Não. Para o Congresso de 1986, abriu-se um concurso para apresentação de propostas para o novo logotipo, sendo de vinte mil escudos o prémio para o vencedor. Como o logotipo que eu apresentei, (sublinho que as propostas foram todas afixadas no congresso, anonimamente) venceu a votação, doe os vinte mil escudos ao Fundo de Emergência.

**P- E depois de 1986?**

**R-** Como ao tempo, apenas se podiam cumprir dois mandatos no mesmo órgão executivo, candidatei-me ao Conselho Fiscal como vice-presidente, vindo a assumir o cargo de presidente, por se ter demitido o presidente inicial, por razões pessoais. Voltei a candidatar-me para o mandato de 1989 / 91 como presidente do Conselho Fiscal.

**P- E depois?**

**R-** Depois, em 1992 no Congresso de Albufeira, voltei a apresentar proposta de alteração de Estatutos, desta vez feita exclusivamente por mim e obtive vencimento sobre a proposta da Direção. Nessa proposta, foi criado o Conselho Geral e alterada a denominação das Comissões Distritais para Direções Distritais. Esta proposta foi “dura”, pois estive uma noite inteira a defendê-la sozinho, na discussão na especialidade. Foi duro, mas soube bem!

**P- E depois?**

**R-** Depois, em 1998, apresentei no Conselho Geral, nova proposta de Caderno Reivindicativo e em 2000, no Congresso, nova proposta “solitária” de alteração dos Estatutos, que de entre duzentos e muitos congressistas, obteve uma vitória esmagadora de quase duzentos votos. Nesta proposta, foi essencial a intervenção do Manuel Alberto, que alertou para o risco de sendo aprovada a proposta apresentada pela Direção, serem extintas as Direções Distritais.

**P- E com uma vitória dessas não te recandidataste à Direção?**

**R-** Não! Achei que era mais que chegado o tempo de entrar sangue novo, pois a perpetuação dos mesmos nos cargos, perpetua e aprofunda vícios e afastamento dos mais nobres objetivos de um Sindicato. Mas mantive-me atento e tenho contribuído por outras formas.

**P- Quais formas?**

**R-** Por exemplo, elaborei o formulário do F.A.S., como também o mapa de controle de doenças crónicas que tenho vindo a melhorar ao longo dos anos. Também elaborei o mapa de controle orçamental das Distritais. E dei agora em 2022, o meu contributo com algumas propostas de alteração aos estatutos apresentados pela Direção Nacional, que não foi aprovada pela Assembleia Geral, porque, como disse e muito bem um membro da D.N., as “quintinhas” existentes no STI, só pensam no próprio umbigo. Parece que alguns, infelizmente mais do que seria desejável, não percebem que sem dinheiro, pode eventualmente ter que se prescindir do Seguro de Saúde e sem ele, muitos sócios se irão desvincular. E não sendo de facto, esse, o principal objetivo do sindicalismo, é uma realidade com que temos de conviver e, ou a percebemos, ou o STI deixará de ser uma das organizações sindicais com maior taxa de sindicalização!

**P- Mas com tantas coisas feitas, até pareces o pai do Sindicato!?**

**R-** Nem pensar! O STI não tem pais nem mães. Tem pessoas que se esforçam pelo bem de todos e infelizmente, alguns que só querem os benefícios. Mas isso faz parte do ser humano: ser solidário, ou ser oportunista!

**P- Já vai longa a nossa conversa (monólogo), queres terminar?**

**R-** Sim. Termino apelando para uma reflexão sobre o presente e o futuro do STI:

O número de sócios do STI, tem vindo a diminuir anualmente. É pois, essencial, apurar das razões que têm levado a essa diminuição, já que a massa crítica é significativamente superior ao número de sócios.

Será talvez um dos maiores desafios nos próximos anos, motivar os Trabalhadores para os benefícios da sindicalização, não só do ponto de vista do apoio social, cuja sobrevalorização, sindicalmente, distorce o espírito de unidade, mas fundamentalmente, da sua organização estrutural sólida e coesa, para fazer face aos desafios que venham a surgir, encontrando formas reivindicativas, imaginativas e coerentes, que permitam conceder a maior força negocial possível, a fim de fazer valer os direitos inalienáveis dos Trabalhadores. Tal só é possível, se não se esquecer o passado, para solidificar o presente e preparar o futuro.

E não tenhamos dúvidas, que a manter-se o STI sem objetivos claros e específicos, a curto, médio e longo prazo, a organização irá desaguar numa mera estrutura de apoio social, sem poder reivindicativo e sem futuro sindical promissor. ■

### Fernando Correia da Silva - Sócio n.º 1766/6763

**H**ONRAR O PASSADO é apenas o reconhecimento de quem se sente reconhecido.

Passados 45 anos sobre a criação do STI, em 11 de maio de 1977, é sempre bom lembrarmos-nos de todos aqueles que dentro da própria casa venceram os que pretendiam a UNICIDADE SINDICAL.

Também é mais que justo reconhecer o trabalho de delegados sindicais, de dirigentes nacionais e regionais e, sobretudo, dos Sócios, que nas horas de luta, por vezes amargas, mas todos unidos, souberam encetar formas de luta na defesa da sua carreira profissional e remuneratória e esse “MÉRITO” ninguém mais o apagará.

Também é mais que justo reconhecer o trabalho, por vezes abnegado, dos trabalhadores do STI capitaneados pelo Secretário-Geral do STI, Sr. Francisco Rodrigues, cuja cordialidade e afabilidade é reconhecida por todos nós.

Por último, também é mais que justo recordar os principais momentos que, a meu ver, marcaram para sempre a luta dos trabalhadores dos Impostos, bem como a criação de regalias sociais:



DL. 12/79 - Greve de 17 dias em março de 1979

DL. 42/83 - Greve de 12 dias em 1980.

Criação do FAS em 1987.

DL. 187/90 - NSR (Novo sistema retributivo) - Várias greves.

Seguro de saúde em 1991.

1991 - Mudança da sede nacional para Lisboa.

**POR UM STI SEMPRE MAIS FORTE E SOLIDÁRIO. ■**



**Manuel Alberto Folgado Baptista da Silva - Sócio nº 602**

**C**onvidado a dar testemunho, em escassas 5 ou 6 linhas, sobre a minha passagem pela AT e também pelo STI, não podia recusar este repto tão linear...

Iniciei a minha carreira na DDF de Lisboa como aspirante provisório no longínquo janeiro de 1970 que interrompi para cumprir o serviço militar. Regressado da guerra colonial em Moçambique concorri à DGCI e tendo obtido o primeiro lugar entrei no S.F. de Finanças de Viana do Castelo e saí em 1981 para a DDF distrital.

Em janeiro de 1985, já como perito tributário, fui para a DDF do Porto para coordenar as aplicações informáticas da contabilidade e nesse mesmo ano fui designado coordenador/formador para os 5 distritos da zona Norte do país nessa ainda muito incipiente área da então DGCI onde estive quase 10 anos nessas funções.

Esta experiência foi, na minha carreira tributária, a mais gratificante pois dependia direta e exclusivamente do DG, e na prática tinha isenção de horário de trabalho, mas também muitas vezes terminava o serviço durante a noite pois é sabido que na informática sabe-se sempre quando se começa, mas nunca quando se termina.

Terminadas estas funções regressei em 1994 ao Serviço de Finanças de Viana do Castelo mas em 1996 fui destacado para o respetivo governo civil até 1999 altura em que fui para o Tribunal Tributário.

No meu longo percurso profissional de quase 35 anos, encontrei colegas e alguns raros dirigentes com qualidade humana e competência, mas igualmente convivi, sobretudo já como sindicalista e por esse motivo, com dirigentes ditatoriais a que, quer como funcionário quer como sindicalista, fiz frente o que me trouxe alguns dissabores.

Com efeito, tive 3 processos disciplinares e um criminal por motivos de índole sindical, mas de todos fui absolvido já que a razão esteve sempre do meu lado.

Em 2004 interrompi o percurso profissional para presidir à D. N. do STI. Durante esse meu mandato e já em 2005, tomei posse de direito, mas não de facto, como chefe do S.F. de Vila Nova de Cerveira precisamente porque estava no Sindicato em Lisboa.

Anteriormente tinha, já como perito tributário, recusado a nomeação para o S. F. de Arcos de Valdevez. Em



fevereiro de 2007 e ainda no STI, aposentei-me.

Desta profissão, como disse, destaco o período como formador informático, já que sempre gostei desta área e a vida que ela me proporcionou foi agradável pois viajei muito sem a rigidez de horários e dependendo só do D.G. Pombo Cruchinho.

**VIDA SINDICAL**

Nos idos de 1976 e 1977 estive presente na embrionária constituição do STI.

Tempos tais em que o Sindicato não tinha dinheiro e muito menos sede e em que a maioria das vezes as despesas com deslocações e estadias foram muitas vezes financiadas pelos nossos bolsos. Algumas reuniões foram realizadas na sede do Sindicato dos empregados de escritórios em Lisboa perto do Chiado.

E só quem viveu essa militância sabe como eram os transportes na época para quem tinha de percorrer 800 km ou mais na ida e volta a Lisboa ou, depois, à velhinha sede em Setúbal, quer de comboio quer de camioneta ou ainda de boleia partilhada.

O meu número de sócio que era muito baixo passou definitivamente ao 602, depois de uma nunca bem explicada renumeração concebida em Lisboa.

Desde 1975 e até final de 2007 exerci quase ininterruptamente 3 cargos sindicais a saber já que dediquei toda uma vida ao STI:

Delegado sindical no SF e DDF de Viana do Castelo, presidente da Direção Distrital de Viana do Castelo, candidato a vice-presidente à Direção Nacional na lista encabeçada por Eurico Neto que não saiu vencedora e, finalmente, eleito presidente da Direção Nacional no mandato 2004/2007.

Como Delegado Sindical fui inúmeras vezes eleito pois este era um cargo pouco apetecível para muitos daqueles que só reclamavam e pouco participavam.

Nessa qualidade integrei inúmeras vezes a representação distrital de Viana do Castelo nos Conselhos e Assembleias Gerais bem como, a nível individual, estive ativamente presente em quase todos os Congressos.

Particpei também em todas as greves do nosso Sindicato e também em algumas da Função Pública.

No entanto, a que mais recordei foi a célebre greve de 17 dias, em 1979, que tendo sido a mais participada a nível

nacional foi também a mais dolorosa porquanto se fez ressentir pesadamente nos nossos bolsos.

Todavia, os ganhos alcançados vieram a compensar os sacrifícios sofridos.

Depois de eleito presidente da Distrital de Viana do Castelo em vários mandatos continuei a estar presente com os meus colegas nesses fóruns.

Entre muitas magnas reuniões sindicais com muita história, recordo aqui só dois. Em Tróia, na companhia de Eurico Neto evoco a noite sem dormir literalmente, para que o projeto de Estatutos ficasse minimamente elaborado.

O outro, muito agitado, quer na sala onde decorria quer nos corredores e mesmo nalguns quartos, foi o de Albufeira, que me deixou memórias contraditórias.

Com efeito, em todas as reuniões magnas do STI havia muito debate, mas também muitas discussões estéreis pela noite dentro, mas sempre com espírito democrático salvo raríssimas exceções.

Sem falsas modéstias posso afirmar que a representação de Viana do Castelo muito contribuiu para o engrandecimento do STI, sendo muito interveniente, respeitada e ouvida.

O Congresso é o momento maior do STI e foi também aí que a minha participação a nível individual foi mais ativa sobretudo na área mais acima indicada.

Integrei vários grupos de trabalho designadamente no Congresso de 2002 na Costa da Caparica na companhia do ativo Eurico Neto.

Muitos outros Congressos deixaram marcas relevantes, mas nem todos pelos melhores motivos.

Quanto à minha eleição e mandato como presidente da Direção Nacional do STI, muito haveria a dizer, mas duas razões ponderosas obrigam-me à contenção.

Por um lado, estou espartilhado nas limitações do espaço que me concederam para tal e que já notoriamente ultrapassei.

Por outro lado, penso que são os sócios que melhor avaliarão esse período designadamente os muitos que, em vão, me pediram para me recandidatar.

Dito isto, não posso deixar de registar duas ou três notas sobre essa minha presidência na Direção Nacional do STI.

Foi um período com algumas dificuldades a nível negocial com o governo, mas relativamente fácil e produtivo com o Diretor-geral Paulo de Macedo. Com efeito, a DN a que presidi sempre manteve com ele negociações frontais, mas honestas de ambas as partes. E ele nunca deixou de cumprir o que realmente prometia.

Esta é uma verdade incontestável e reconhecida especialmente pelos colegas que então, pelo seu grande número, se designavam por estagiários de 1990 uma vez que este foi um dos períodos mais férteis para grande parte dos sócios do STI.

Nunca tantas avaliações, progressões, concursos e colocações ocorreram na nossa Casa como neste período e mandato.

Honestamente penso que a DN a que presidia teve sorte com Paulo de Macedo independentemente da sua ideologia política ou prática religiosa as quais nunca foram nem podiam ser impedimento para as negociações.

Disse e reitero que esta D.N. teve sorte, mas esta custa muito a obter.

Quanto à equipe que tive a honra de liderar sempre tive, salvo uma ou duas exceções, a colaboração e lealdade esperada o que obviamente muito contribuiu para o que considero um mandato produtivo.

Na realidade, para além da parte estritamente negocial, muitas outras realizações ocorreram.

Todavia, elencarei, entre outras possíveis, tão só as seguintes:

Conseguiu-se despachar a herança do cancro da sede velha na Carvalho Araújo.

Adquiriu-se o imóvel contíguo à sede atual o que permitiu alargar muito a sua área dando mais conforto aos trabalhadores e dirigentes.

Recuperou-se inúmeras dívidas de sócios ao STI com planos faseados.

Instituiu-se maior disciplina e rigor nas despesas o que se traduziu na isenção de quaisquer críticas pertinentes do Conselho Fiscal.

Implementou-se a sério e através de duas excelentes colegas da DN a área da formação profissional/ sindical que é hoje reconhecidamente um dos pilares do STI.

Distribuiu-se telemóveis a todas as estruturas distritais e nacionais.

Estabeleceu-se relações sindicais com o STE, CGTP e UGT a nível nacional e com a UFE a nível internacional com intercâmbios mútuos.

Reforçou-se e regulamentou-se melhor o mecanismo do FAS.

Foi também neste mandato que se comemorou o 30.º aniversário do STI com conferencistas de alto gabarito e com a presença do DG e de uma delegação da UFE.

Publicou-se um livro e um vídeo para memória futura dos eventos.



*Deixou-se à D.N. seguinte uma nova viatura depois de se ter utilizado até à exaustão a velhinha VW durante quase 4 anos já que a nova só usufruímos 6 meses. Tudo isto é o testemunho do que foi por mim vivido durante a minha atividade sindical que acompanhou toda a minha carreira profissional.*

*Neste percurso de intensa atividade sindical conheci muitos colegas, fiz muitos amigos de entre eles, e as inimizades não chegam aos dedos de uma mão.*

*É justo relembrar com consideração e Amizade o Homem que acompanhou todos os sindicalistas e sócios do STI durante estes mais de 43 anos com total dedicação aos mesmos e que foi o suporte de todas as organizações do Sindicato bem como o alicerce de todos os seus serviços. A sua educação esmerada é, no entanto, o traço mais característico da sua personalidade. Escusado será dizer que esse Homem é o Secretário-Geral Francisco Rodrigues a quem continuo grato.*

*Para terminar relembro agora só aqueles que partiram e que bem conheci:*

*O Eduardo Belo o primeiro Presidente em tempos muito conturbados.*

*Os amigos dedicados Fernando Rocha e Miguel Mota, que foram companheiros de muitas e muitas jornadas sindicais e outras que tais.*

*O inesquecível Hermínio Freitas que foi Secretário da minha D.N. e de quem muito gostava pela sua maneira frontal de dizer as coisas, mas com uma honestidade notável nessa sua forma de ser. Mas simultaneamente um homem sensível até às lágrimas e com um amor à vida não compatível com a sua precoce partida.*

*Finalmente o mais jovem de todos, o generoso educado e amável Marcelo Castro que sendo o mais intelectual e consensual partiu tão injustamente desta vida. Dele recordo algumas conversas, desabafos e mesmo conselhos que agradeci. Uma outra memória dele é a que se prende com uma oferta sua de um DVD, logo no início do meu mandato como presidente da D.N., que muito me surpreendeu pelo inusitado.*

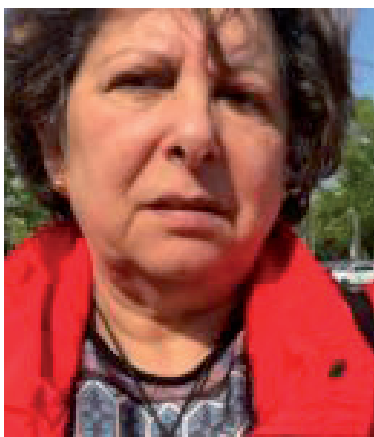
*Mas era assim o nosso querido Marcelo, lídimo representante dos seus colegas então estagiários. ■*

## Maria de Fátima Cerqueira - Sócia 12067

### QUE POSSO DIZER???

**E**m 1989 iniciei funções na então DGCI como administrativa, requisitada a Segurança Social. Fiz a minha carreira profissional tentando ser uma boa profissional e sempre atenta aos problemas dos Trabalhadores dos Impostos.

Durante os vinte anos que aí trabalhei muito teria para contar, mas o mais importante é que como ativista associativa e dirigente sindical, logo abracei a defesa dos trabalhadores dos Impostos. Criei em 1990, em conjunto com outros colegas oriundos da Segurança Social, o Centro de Cultura e Desporto da DGCI, hoje CCD-AT bem conhecido por todos nós. No STI, logo fui nomeada delegada sindical no Edifício Satélite (serviços de elite na altura) onde qualquer trabalho sindical era difícilíssimo, mas com muita persistência conseguimos sindicalizar grande parte dos funcionários, quer na DGCI quer na DGITA, muitos dos quais não pertenciam ao GAT mas sim a outras carreiras. Dai a ser convidada para integrar uma lista para a Distrital de Lisboa foi um passo e um grande



desafio. Ai desempenhei funções durante quatro mandatos (com Miguel Mota e Amândio Alves).

Nos últimos anos integrei uma lista para a Direção Nacional com o Paulo Ralha da qual viria a pedir a demissão por divergências unicamente com o Presidente.

Como aposentada continuo a participar nas atividades, quer do CCD-AT, quer na dinamização sindical e sempre na defesa dos interesses dos seus associados.

De todo este percurso, o STI sempre foi para mim um Sindicato e não uma qualquer agência de seguros ou viagens onde vivi momentos bons e menos bons, mas em que fiquei extremamente enriquecida, aprendi muito, conheci grandes Sindicalistas e o mais importante de tudo, fiz ótimos Amigos! A todos os que comigo se cruzaram e me ajudaram, o meu muito obrigada!!!

Agora e aqui gostaria de agradecer, em especial, ao Senhor Secretário-Geral do STI Francisco Rodrigues pelo seu apoio e amizade e à Ana Gamboa que me acompanhou nalgumas dessas "guerras".

Saudações Sindicais! ■



---

### Manuel Armando Pinto Peixoto Novo - Sócio nº 1283



A circunstância de ter ingressado na Direção-Geral das Contribuições e Impostos em julho de 1974, conferiu-me a possibilidade

de acompanhar todo o processo de construção do STI e a oportunidade de nele participar ativamente até hoje. A minha atividade profissional decorreu quase em simultâneo com a atividade sindical, de forma tão natural que, nalgumas ocasiões, quase se completaram. Aderi ao então Sindicato dos Funcionários da Direção-Geral das Contribuições e Impostos na data do seu nascimento e paulatinamente fui subindo os degraus possíveis na hierarquia laboral em simultâneo com a ocupação de cargos na estrutura sindical.

A ambas as Organizações estou grato: a uma por me ter permitido “ganhar a vida” de forma honrada e a outra por dar voz a algumas das minhas inquietações nos momentos em que, algum desencanto, poderiam ter contribuído para a clássica comodidade do “deixa andar”. Agora aposentado, continuarei a acompanhar com redobrada curiosidade o percurso dos seus protagonistas e naturalmente, mais intensamente, o percurso do STI, Organização da qual continuarei a fazer parte integrante. ■

---

### Vitor José Calado Luz - Sócio nº 200

#### O QUE REPRESENTA TER SIDO FUNCIONÁRIO DA AT?



Quando entrei para os serviços das Contribuições e Impostos em agosto de 1963, como provisório, senti a responsabilidade e o ter de me adaptar a novos horários. Fui a concurso que se faziam nos grandes corredores da Direção Geral no Terreiro do Paço em Lisboa e como

fiquei classificado nos primeiros “80”, fui colocado no primeiro movimento numa R.F, que funcionava no edifício da Câmara Municipal no Distrito de Aveiro, onde nunca tinha ido. Com coragem, saí de manhã do Alentejo e cheguei ao final da tarde à Murtoso, a 600 Km. Repartição com 3 Funcionários e um Chefe de gabinete. Foi uma experiência de dois anos até ir para o serviço militar obrigatório. Fiz bons Amigos, alguns que ainda conservo, outros que infelizmente já faleceram.

Quanto ao STI, não foi fácil a constituição do nosso Sindicato. Logo após o 25 de Abril de 1974, as movimentações eram constantes. Plenários em Setúbal, Coimbra Leiria, etc., cujas despesas eram divididas,

utilizando automóvel próprio. Preparar a greve de 17 dias no ano de 1979, não foi fácil em termos pessoais e financeiros. Os filhos frequentavam os infantários e a prestação da casa não podia falhar. Finalmente o objetivo foi conseguido! Ganhamos a batalha e a guerra. O Sindicato das Contribuições e Impostos era uma realidade! Hoje, porém, com nova sigla mas estatutariamente com os mesmos objetivos, temos um Sindicato que nasceu em Setúbal e atualmente em Lisboa com património próprio. Todos aqueles que viveram e lutaram em tempos idos saberão entender com orgulho, o dia a dia na passagem deste legado às novas gerações. ■

---

SEGUE O STI  
NAS REDES SOCIAIS

STI.TV



Subscreve



---

**Moisés Correia Monteiro - Sócio nº 4253**



**A**deri ao STI em 1979, com a greve dos 17 dias. Era do Sindicato da Função Pública, mas como este não aderiu à Greve, E EU QUERIA FAZER GREVE, POIS ERA MAIS QUE JUSTA... Como em Lisboa não havia Delegação (Distrital) do STI, eu, Nicolau Catita e Santinho arrendamos um “apartamento” no Bairro Alto e funcionou como sede do STI. Foram tempos difíceis pois o STI era OSTRACIZADO em Lisboa. Fui

Delegado Sindical do STI durante 20 anos (sempre reeleito). Fui Diretor Nacional no triénio 1982 a 1984. Fui a muitos Conselhos Gerais e a alguns Congressos. Era polémico. Posso ORGULHAR-ME de ser aplaudido pela assembleia antes de usar da palavra (mal me levantava) acontecendo o mesmo, mais entusiasticamente, quando terminava a minha intervenção. E mais podia contar, mas... ■

---

**MAIS TESTEMUNHOS DE SÓCIOS APOSENTADOS**

**Armando Filipe Ventura - Sócio nº 70**



**F**oi uma realização pessoal e profissional que muito me orgulha ser funcionário da AT/DGCI; Iniciei funções em 10.08.1971 e aposentado em 1.11.2006; Trabalhei na Repartição de Finanças de São Brás de Alportel, Direção de Finanças de Faro e CFE de Loulé, nos serviços de secretaria e fiscalização tributária;

No pós 25 de Abril participei em todas as ações pró-sindicato no Distrito de FARO. Sou sócio fundador do STI e primeiro delegado sindical na Repartição e Finanças de São Brás de Alportel. ■

---

**Acácio do Nascimento Jacob - Sócio nº 3184**

**A**posentado depois de 41 anos como funcionário da Direcção-Geral dos Impostos, hoje AT, fiz a minha carreira passando por todas as categorias profissionais desde aspirante de finanças, tendo terminado como diretor de finanças adjunto da direção de finanças de Lisboa em 22 de Fevereiro de 2005, mas como aposentado ainda dei formação em todo o país, funções que acumulei com os cargos

que exerci, tendo dado ainda dado formação cerca de 2 anos após a aposentação e colaborado com os governos de Angola e Cabo Verde a pedido da DGCI.

Aderi ao STI desde a primeira hora, se a memória não me falha, e continuo como sócio, porque entendo que uma instituição como AT não pode deixar de ter um sindicato que represente tantos funcionários a quem se lhe se exige muito

trabalho e tecnicidade.

Sobre a gerência do STI só tenho que os louvar por tanto apego à causa que abraçam, reconhecendo que não é fácil.

Por outro lado, a luta que têm tido para acordos com outras entidades, sobretudo na saúde, é digna de manter sempre presente e só poderá ser criticada por esta e outras causas e lutas quem agir de má-fé. Saudações sindicais” ■

---

**Antero José Coelho Narciso - Sócio nº 22**



**S**er trabalhador da AT foi uma escolha pensada que se tornou

numa vida dedicada à causa pública, cujas funções desempenhei com enorme orgulho. Durante o trajeto profissional partilhei e vivi momentos marcantes para toda a vida, sobrepondo-se, sem sombra de dúvida, os momentos positivos. Sim, porque momentos menos bons também os houve, mas esses não me pesam, são irrelevantes. Sou associado do STI desde a primeira hora, como revela o nº 22, e em boa hora o fiz pois só com a união de todos os trabalhadores

que se associaram massivamente naquela época, conseguimos um Sindicato com poder reivindicativo e ao mesmo tempo capaz de nos proporcionar algumas das regalias agora existentes. Nem tudo corre sempre bem na vida sindical, o que seria de estranhar se assim fosse; de um modo geral e na minha opinião, considero satisfatória a atuação do STI (que somos todos nós) e das várias direções desde 1977 até hoje. ■

---

**António Rodrigues Lima - Sócio nº 580**



**T**er sido trabalhador da ex-DGCI, atual AT - Autoridade Tributária e Aduaneira, para mim foi uma honra. Procurei sempre desempenhar com humildade e lealdade as funções que me iam sendo confiadas. Valeu a pena executar os cargos profissionais na Administração Fiscal em colaboração com os meus colegas sempre de forma cordial. Aposentei-me ao fim

do tempo completo e sou feliz nesta situação.

Inscrevi-me como sócio no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, nos primórdios da sua criação, de onde recebi sempre apoio no âmbito da sua atividade, com vista à prossecução do seu objetivo, em defender os interesses dos seus associados, onde continuo presente. Saudações sindicais. ■

---

**Maria de Fátima Marques de Sá Castro Amorim - Sócia nº 2203**



**A**cabar os estudos e entrar em 12 de Setembro de 1969 para

a complexa casa dos Impostos, para uma menina foi um sonho. Por azia do Dr. Oliveira Salazar, não tomei posse como “aspirante”, fui andando na qualidade de secretária, mas quando o Sr. Dr. Marcelo Caetano entrou para o Governo, a situação alterou-se e abriu um concurso para aspirantes, no qual, éramos opositores. O trabalho fazia-se com gosto, concursos não se perdia um. A legislação não alterava como hoje. O 1 “có-

digo Múrias” do saudoso Diretor. Quanto ao Sindicato aderi imediatamente à sua criação “1975” até hoje. Tenho muito orgulho no Sindicato dos Impostos, recordo a nossa luta de 17 dias de “5/3/79 a 22/3/79, vi garra naqueles que defendiam os trabalhadores, e nos próprios a lutarem pelos seus direitos. Desejo que a Direção atual não se deixe vencer, neste tempo difícil em detrimento dos sócios. Saudações Sindicais. ■



#### António Vassalo Abreu - Sócio nº 6435



**I**nciei a minha carreira na então DGCI, em agosto de 1968, como Aspirante Provisório, em Paredes de Coura. Fui Técnico Verificador

tendo passado para a chefia em 1985. Fiz toda uma carreira até ao topo. Apesar de aprovado em concurso, fui sendo ultrapassado... (ao tempo a minha cor política era impeditiva...) e não tomei posse como diretor. Entretanto em outubro de 2005, eleito pelo PS, tomei posse como Presidente de Câmara Municipal de Ponte da Barca (cargo que exerci durante três mandatos), sete anos após ter deixado a chefia da Repartição de Finanças naquele concelho. Na DGCI, fui Chefe de Finanças em Ponte da Barca, Arcos

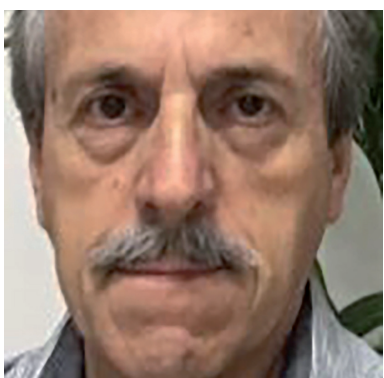
de Valdevez e Braga 2. Trabalhei em comissão de serviço em Caminha, Gaia 2 e na DF de Viana do Castelo, onde fui o responsável pelo centro de recolha de dados do IR.

Fiz parte do Núcleo de Imposto Sobre o Rendimento (NIR). Fui formador de formadores, tendo dado Formação não só a funcionários como também a agentes económicos, de norte a sul do País.

Sou co-autor do primeiro código anotado do IRS.

Presentemente estou aposentado. ■

#### Carlos Alberto Rodrigues Costa - Sócio nº 1955



**S**ócio 1955 desde 3/3/1977, ininterruptamente (43 anos), atualmente aposentado.

No ativo fui delegado sindical a maior parte dos anos. Participei na greve de 17 dias e fiz todas as greves mesmo quando não tinham nada a ver comigo. Aplaudo e felicito o trabalho do Sindicato, especialmente e agora, no Seguro de Saúde.

Tive o maior prazer também em ser trabalhador da AT, tendo desempenhado funções de Adjunto e de Chefe de Repartição de Finanças. Parabéns STI e MUITA FORÇA! ■

#### João Carlos Gonçalves Esteves de Figueiredo - Sócio nº 4291



**E**ntrei na DGCI em 1976, mediante um concurso a que fui

opositor com mais cerca de 13.000 candidatos e depois de ter estudado, e bem, o velhinho Múrias e em que fiquei classificado em 13.º lugar. Tendo sido colocado em Vila Franca de Xira, exerci funções sucessivamente em Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval e finalmente Benavente, onde me aposentei como Chefe de Finanças. Tornei-me sócio do STI em 1979 tendo feito parte das lutas que houve necessidade de encetar para que a Administração concedesse alguns

dos benefícios que ainda se vão tendo. Lembro os 15 dias de greve que se fizeram para que a Reestruturação da DGCI fosse aprovada. Finalmente, prezo-me de ter exercido as minhas funções com dedicação ao trabalho, lealdade e frontalidade para com os meus superiores e colegas e procurando evitar que qualquer Contribuinte fosse prejudicado por más práticas. ■

**Jorge Pimenta Fialho - Sócio nº 1401**

**L**ongo caminho percorrido desde meados de 1976. A primeira reu-

nião de sensibilização foi na então Repartição de Finanças do Entroncamento com vista à formação do Sindicato. Algumas derrotas mas muito mais conquistas de direitos, o STI foi dando passos seguros. Possivelmente nem sempre da melhor forma mas lutar pelos direitos não é fácil e impõe sacrifícios. Grão a grão, foi o STI conseguindo direitos à custa de muito trabalho mas também de formação. Acabando com a semana inglesa e obrigan-

do a Administração ao pagamento das horas extraordinárias e criando um maior respeito entre os funcionários e os contribuintes. A ele se deve a criação do prémio de cobrança e dos benefícios na área da saúde e o contributo para uma maior e melhor justiça fiscal. Impõe-se o nosso reconhecimento a todos que colaboraram para o engrandecimento do STI. ■

**José das Neves Raimundo - Sócio nº 7002**

**S**er trabalhador da AT é pertencer à entidade que tem a seu cargo garantir a grande parte da receita que o Estado necessita para

realizar as suas missões. Assim sendo, é pertencermos a uma entidade prestigiada e que possibilita aos seus colaboradores a sua realização profissional e pessoal. No meu caso que entrei por baixo (aspirante provisório) e saí como ITAP (Inspetor Tributário Assessor Principal) tendo desempenhado as mais diversas funções das quais destaco Chefe do 5.º Serviço da DF, Chefe da Repartição de Finanças de Monforte, Chefe do 4.º Serviço da DF, Formador, Chefe de Divisão da IT e Diretor de Finanças (em

substituição), sendo que aquela que mais me marcou foi a de formador desde o Zé Olhinhos, passando pelo IVA, monitor do CFAP, IRS, IRC e muitos outros, que me realizou completamente.

Ser sócio do STI é pertencer a algo que é nosso, foi feito por nós, tendo em vista a defesa dos nossos interesses enquanto trabalhadores, mas também para além disso como são os casos do Fundo de Emergência e o Seguro de Saúde disponibilizado aos seus membros. Tem sido o meu Anjo da Guarda. ■

**Maria de Lourdes Martins Alves Assis - Sócio nº 9208****O QUE REPRESENTA PARA MIM TER SIDO TRABALHADOR DA AT**

-Valorização pessoal e profissional;  
-Respeito e reconhecimento de todos com quem tive o privilégio de partilhar o meu percurso;  
-Independência económica, enquanto Mulher.

Muito mais poderia ser dito, mas o que importa é poder afirmar, sem

qualquer dúvida, ter sido o melhor que aconteceu em toda a minha vida.

Quanto ao STI, revela-se, como seria de esperar, o mais perfeito complemento a tudo o que acabei de citar. ■

---

**Manuel Vítor Bravo - Sócio nº 789**

*Sou sócio do STI desde a sua fundação, fiquei muito sensibilizado por finalmente o sindicato se ter lembrado de nós (os sócios aposentados), julgo que hoje somos uma percentagem significativa e*

*normalmente, porque estão mais interessados na política, ignorados pelas anteriores direções, os meus parabéns à atual Direção. Precisamos de mais iniciativas e apoios para os sócios aposentados.*

*Aproveito para enviar um forte abraço e votos de boa saúde, a todos os sócios (no ativo e aposentados) com quem tive o gosto de trabalhar. ■*

---

**Maria Fátima Carmo Costa - Sócia nº 9004**

*Desde que saí da Direção de Finanças, sita em Rua Sta. Catarina, no Porto, a minha vida tomou um novo rumo. Passei a fazer o que sempre amei. Como empreendedora que sou, abri o espaço M. Desenvolvimento pessoal e novas terapias,*

*onde dou consultas de psicologia clínica, hipnoterapia e formação na área do desenvolvimento pessoal. Em agosto deste ano, mudei de instalações e de nome. Saúde afetiva, mental e espiritual, onde desenvolvo um novo projeto, com vista a*

*deixar o meu contributo para uma saúde mental mais equilibrada. Sinto-me feliz e realizada nesta fase da minha vida. Para trás ficou um percurso nas finanças onde fiz o melhor que soube e pude. A vida é feita de ciclos. ■*

---

**Victor José Calado Luz - Alberto Gonçalves da Ascensão - Sócio nº 882**



*Ter sido trabalhador da AT, antiga DGCI, é ter o sentimento de que, de alguma forma, participei na arrecadação de contribuições e impostos cuja redistribuição tinha como objeto a satisfação das necessidades sociais dos portugueses, que nem sempre foi feita da forma mais justa, transparente e equili-*

*brada. A condição de sócio do STI, que mantenho desde a sua fundação, muitos anos delegado sindical enquanto no ativo, foi e é a forma como entendo a garantia, que a democracia nos legou, da manutenção dos direitos laborais dos trabalhadores perante o poder patronal do Estado. ■*

---

**Manuel Joaquim Gonçalves Pereira - Sócio nº 584**



*O Sindicalismo foi uma das minhas primeiras atividades políticas. Participei em reuniões para a criação do Sindicato do qual sou sócio desde a sua fundação. Fui Delegado Sindical na Repartição de Finanças de Ponte da Barca e mais*

*tarde Secretário da Direção Distrital de Braga. Participei na maior greve da função pública, greve que foi um marco de afirmação do STI, enquanto sindicato independente das centrais sindicais. ■*



---

**Vítor Manuel de Sousa Inácio - Sócio 4892**



**A** minha história na (então) DGCI e no STI (então Sindicato dos Trabalhadores da DGCI) começou em 1982, fazendo parte do 1.º Estágio para Liquidadores. Tinha 32 anos e alguns de expe-

riência profissional na “privada” ... era dos mais velhos do Estágio! Recordo o que aprendi e com quem, a luta da Direcção do Sindicato para que os estagiários tivessem direito às “remunerações acessórias” e a códigos atualizados...o que sucedeu a partir do 2.º Estágio.

Vivi a esperança dos novos IVA, IRS, IRC & C.ª e algumas desilusões. Recordo também a luta para, por exemplo, criar a DD Lisboa a que tive a honra de presidir, sindicalizar colegas ou obter o NSR e o alívio pelo êxito.

Mais tarde (muito mais), pude partilhar um pouco do que me ensinaram com outra “fornada”

de estagiários e o orgulho de alguns, anos depois, me visitarem e agradecerem o pouco que lhes dei. No final do percurso, a alegria de ter coordenado uma equipa de gente talentosa, pelo saber, entrega à causa pública e lealdade fraterna...e o desgosto do SIADAP impor quotas de classificações, como se fosse impossível ter uma equipa de PESSOAS EXCEPCIONAIS!

Enfim, foram 29 anos de orgulho por ter feito parte da DGCI/DGI/AT e ter contribuído, ainda que com limitações, para o prestígio do STI. Hoje, o STI é ainda uma referência, para mim e família, pela sua vertente social e histórica. ■

---

**Salvador dos Reis Ramos - Sócio nº 2556**



**A**o STI e aos seus dirigentes gostaria de dizer que o que me motiva ser sócio até ao fim dos meus dias, não é a obtenção de qualquer vantagem patrimonial, tipo assistência médica, sem querer desvalorizar a sua importância, mas sim um sentimento de profunda gratidão para com uma organização e os seus dirigentes, que com a sua forte militância, logo após o

25 de Abril constituíram um exemplo para toda a função pública e conduziram-nos de um salário de miséria até um salário que nos permitiu viver com alguma dignidade. Saudações sindicais. ■

---

**Victorino Cavaco Martins - Sócio nº 191**



**F**oi para mim uma grande honra, ter servido a AT durante 35 anos e ter sido um dos primeiros sócios do nosso SINDICATO, ao qual desejo que continue como até aqui tem feito, dentro do possível, a defender os interesses dos seus associados. ■

## CICLO DE CONFERÊNCIAS

## TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA – QUE FUTURO?

No âmbito das comemorações do 45.º Aniversário, o STI desenvolveu o Ciclo de Conferências sobre o futuro do trabalho na Autoridade Tributária e Aduaneira, onde se pretendeu abordar vários temas relacionados com a nossa atividade e as nossas funções, numa ótica de perspetivar o futuro que nos aguarda enquanto trabalhadores de uma das mais importantes organizações da Administração Pública.

Estas conferências destinaram-se a todos os sócios do STI e o seu principal objetivo foi o de proporcionar a oportunidade de conhecer os projetos em curso, perspetivas e visões, quer da Tutela e dos Dirigentes da Organização, quer de especialistas externos, da área académica, política ou associativa.

Os temas, data e local das conferências foram os seguintes:



## TRANSIÇÃO DIGITAL E NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA AT SETÚBAL, 11 DE MAIO

A primeira conferência do Ciclo de Conferências realizou-se no dia de aniversário do STI, 11 de maio, em Setúbal.

O tema foi a Transição Digital e Novas Formas de Trabalho na AT e foram convidados especialistas externos e internos à AT para falar dos impactos futuros, desafios e oportunidades da digitalização na estrutura organizacional e nas pessoas.



**TRANSIÇÃO DIGITAL E NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA AT**

11 DE MAIO 2022 | SETÚBAL

**PROGRAMA**

**9h | Registo dos participantes**

**9h30 | Boas vindas**  
Ana Gamboa - Presidente da Direção Nacional do STI

**9h45 | Abertura**  
António Mendonça Mendes - Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais

**10h | 1.º Painel**  
**Estrutura organizacional e as Pessoas - Que impacto?**

**Moderador** - Vitor Costa - Editor de Economia na CNN

- Helena Borges - Diretora-Geral da Autoridade Tributária e Aduaneira
- João Duque - Professor Catedrático de Gestão e Finanças no ISEG

**10h45 | Coffee Break**

**11h15 | Debate**

**12h30 | Almoço livre**

**14h | 2.º Painel**  
**Transição Digital - Desafios e Oportunidades**

**Moderador** - (A anunciar)

- Mária Campos - Subdiretor-Geral dos Sistemas de Informação da AT
- José Tribolet - Professor Catedrático de Sistemas de Informação no IST e ex-Presidente do INESC-ID

**15h15 | Debate**

**17h | Encerramento**



## ABERTURA DO CICLO DE CONFERÊNCIAS

# MENSAGEM DA PRESIDENTE DA DIREÇÃO NACIONAL

“Trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira - Que futuro?” É o tema do Ciclo de Conferências comemorativas do quadragésimo quinto aniversário do STI - Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

No dia 11 de maio de 1977 foi fundado este sindicato e a sua primeira sede foi em Setúbal, sendo esse o motivo de termos escolhido esta bonita cidade para realizar a primeira conferência deste ciclo.

O STI, o aniversariante de hoje, é o sindicato mais representativo dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira, com cerca de 10 000 associados, dos quais cerca de 7600 são trabalhadores ativos, o que representa uma taxa de sindicalização de cerca de 70%, tendo em conta que a AT tem aproximadamente 10 700 trabalhadores.

Este sindicato dá voz e defende os direitos e interesses laborais dos seus associados, mas tem também uma





forte vertente de apoio social. Uma parte substancial da quota destina-se a alimentar um fundo que ao longo dos anos tem ajudado milhares de trabalhadores a superarem momentos difíceis.

Apesar de hoje ser um dia de festa não posso deixar de referir o momento crítico vivido pelos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira, organização essencial para o funcionamento do país. São muitas questões por resolver relacionadas com as carreiras e condições de trabalho dos seus trabalhadores: concursos por abrir há mais de dois anos, a cada vez maior falta de Recursos Humanos e de equipamentos funcionais, a sobrecarga e o cansaço, a que se junta uma elevada média de idades, para referir apenas algumas. Todos estes fatores levam a que atualmente se viva um estado de desmotivação muito grande e a falta de perspetiva e a incerteza quanto ao futuro também não ajudam.

Essa foi uma das razões para a organização deste Ciclo de Conferências sobre o futuro dos Trabalhadores da AT, pretendendo-se criar um espaço de reflexão onde vários temas ligados ao futuro da AT e dos seus trabalhadores poderão ser discutidos.

Quero realçar o facto de, quer o Sr. Secretário de Estado

dos Assuntos Fiscais, quer a Sra. Diretora Geral da AT, que são os principais interlocutores do STI e representam o poder decisório para a maioria dos problemas dos trabalhadores, terem aceite o repto de participarem neste evento, apesar dos momentos tensos que nos últimos meses temos vivido em termos de política sindical. Isto revela abertura institucional e, sobretudo, respeito pelo STI, facto que gostaria de salientar nesta mensagem.

No entanto, e a Direção Nacional tem-no repetido insistentemente, as intenções podem ser boas, mas são os resultados, as evidências, que contam para os trabalhadores e, a esse nível, infelizmente, não temos ainda os sinais que pretendemos.

Neste momento as expectativas são baixas, mas porque nos aniversários se pedem desejos, é desejo do STI que 2022 seja o ano de deixar o passado para trás, para podermos, de facto, todos, Trabalhadores, Administração e Governo, colocar a nossa atenção e a nossa energia na construção do futuro!

Faço votos de um excelente dia de aniversário do STI a todos, boa conferência!

**Viva o STI! ■**

”

## ESTRATÉGIA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DA AT

**MÁRIO MARTINS CAMPOS – SDG SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**



Vivemos tempos de enormes desafios e oportunidades, com a reconstrução dos modelos de negócio/serviço, assentes em novos paradigmas, alavancados por uma profusão de meios tecnológicos ao nosso alcance e por uma sociedade aberta à sua adoção, que nos eleva a fasquia das expectativas que temos que cumprir, com os serviços que prestamos.

Este é um momento de verdadeira revolução: - A revolução digital.

Ao pensar no processo de Transformação Digital, há que destacar a palavra Transformação na expressão, pois é nela que reside a essência do sucesso de uma digitalização dos modelos de negócio, que de forma eficaz impacte a forma como cumprimos a nossa missão e alcançamos os nossos objetivos.

Importa, pois, sublinhar que o processo de transformação digital não se encontra na digitalização daquilo que fazemos, com a introdução de tecnologia nas nossas organizações, mas é essencialmente suportado por uma cultura organizacional que ao mesmo tempo que pensa a sua transformação a pensa de forma digital.

A construção de uma cultura organizacional, tem de estar assente num conjunto de princípios, que guiam a nossa atuação e reforçam a cada momento o nosso posicionamento estratégico face ao processo de transformação digital.

Os princípios que norteiam esta transformação, são elementos essenciais para garantir o seu alinhamento com a estratégia da AT, e têm de serem considerados na sua globalidade, na medida em que se reforçam mutuamente, enquanto conjunto de alicerces sobre os quais são tomadas as decisões estratégicas.

■ **Foco no serviço:** As soluções tecnológicas têm de ser conceptualizadas tendo em linha de conta o nível de serviço que disponibilizam aos contribuintes e aos operadores económicos.

Em todas as fases da conceção das soluções deverá estar sempre presente a simplificação e a aposta clara na eficiência dos processos, quer do ponto de vista dos contribuintes, quer do ponto de vista da administração.



■ **Digital primeiro:** Todas as soluções deverão ser desenhadas para o canal digital uma vez que este é o canal que melhor responde aos requisitos de eficácia e eficiência do serviço.

Em todas as fases do desenho das soluções, deverá estar sempre presente a perspetiva digital em que as mesmas são disponibilizadas.

O canal digital, visto como reforço do princípio “Foco no Serviço”, assume o papel de canal preferencial na relação entre os contribuintes e a administração, numa perspetiva multiplataforma.

■ **Informação como ativo:** Os dados processados, gerados e persistidos pelos sistemas de informação são um ativo estratégico da organização como fonte de conhecimento e suporte à decisão.

Na implementação dos sistemas de informação tem de ser garantida a exploração permanente da informação, assegurados mecanismos de qualidade de dados, bem como a sua rastreabilidade.

■ **Segurança e privacidade:** A segurança e a garantia de privacidade dos dados nos sistemas de informação da AT são um ativo essencial no contrato

de confiança entre o Estado, a Administração e os Cidadãos.

A conceção de todos os sistemas de informação da AT tem que assumir de forma obrigatória a implementação de controlos de segurança de informação aos diferentes níveis, acautelar a capacidade de auditoria sobre os mesmos e a sua permanente monitorização.

■ **Inovação:** As soluções a desenvolver têm de assumir o seu papel na introdução de novas abordagens (tecnológicas e processuais) no seio da administração pública e dos serviços disponibilizados aos cidadãos.

O processo de desenho das soluções a implementar tem de assumir uma perspetiva de permanente incor-

poração de novas abordagens no contexto da administração fiscal.

É, pois, suportado nestes pilares que assumimos a nossa missão e endereçamos o nosso processo de transformação digital, sempre com aqueles a quem nos dirigimos no nosso foco.

O processo de transformação digital da AT, em linha com a sua estratégia global, apresenta como foco dois domínios essenciais: simplificar e apoiar para aqueles que desejam cumprir e prosseguir o combate à fraude e evasão, junto dos incumpridores voluntários.

Conhecendo que o comportamento dos contribuintes perante as suas obrigações é diferenciado, também a estratégia de atuação perante tais comportamentos deve ser distinta, de acordo com o modelo de atuação proposto:

O processo de transformação digital aposta essencialmente em dar cobertura às distintas abordagens que o modelo apresentado propõe, sendo, portanto, essencial a criação de condições estruturais e estratégicas, que permitam a construção de uma organização digital, capaz de responder com agilidade e assertividade às expectativas que sobre nós recaem.



É com este enquadramento, que promovemos de forma consistente, o desenvolvimento de um conjunto de eixos de transformação que nos permitem responder, adequar e endereçar o valor que nos é solicitado.

### Eixos de Transformação

## Digital



### CANALIS DIGITAIS

Aposta nos canais digitais e reforço da sua gestão integrada, enquanto canal privilegiado de interação com os contribuintes e operadores económicos.

A entrega de valor através dos canais digitais potencia a simplificação e a promoção do cumprimento voluntário das obrigações fiscais e aduaneiras, fomenta uma comunicação mais efetiva com os contribuintes, ao mesmo tempo que promove a ajuda ao cumprimento dos prazos legais estabelecidos, através de comunicação direcionada.

Esta via permite ainda desonerar os contribuintes de um elevado número de tarefas e de necessidades de conhecimento, por via da automatização dos processos, bem como estabelecer canais de interação com os contribuintes e operadores económicos sempre disponíveis (24x7 e multiplataformas tecnológicas)

### SIMPLIFICAÇÃO DE PROCESSO



Foco na simplificação dos processos como base essencial para potenciar a exploração efetiva das oportunidades digitais existentes e emergentes, estando na base do sucesso das iniciativas de transformação digital, que devem ansiar objetivos maiores que a digitalização dos processos existentes.

Pensar digital significa acima de tudo entender quais as necessidades, os comportamentos e as expectativas daqueles a quem nos dirigimos, endereçando-as com base na capacidade tecnológica disponível.

### ARQUITETURA ANALÍTICA



Reforço das capacidades analíticas de toda a informação existente no ecossistema em que a AT se insere, assume uma importância primordial no sentido de potenciar este ativo da organização em prol da melhoria do seu processo de decisão.

Este é um eixo de ação que pretende dotar a AT de uma arquitetura analítica capaz de responder aos desafios colocados pelo aumento exponencial do volume, da velocidade e da variabilidade da informação disponível para exploração, ao mesmo tempo que promove a convergência estratégica entre a visão analítica e operacional dos sistemas de informação.



### SOLUÇÕES APLICACIONAIS

Aposta na otimização das soluções aplicacionais disponibilizadas, contribuindo para o objetivo estratégico da AT de flexibilizar a organização tendo em vista a sua adequação à evolução constante do contexto envolvente.

A capacidade de modularidade e interoperabilidade entre as diferentes soluções aplicacionais constitui um eixo essencial para uma resposta às necessidades (internas e externas) de forma efetiva, bem como a permanente perspetiva de alcançar a integração e agilidade da organização, através do desenvolvimento de uma arquitetura aplicacional que suporte a comunicação de informação e conhecimento, de forma transversal à organização.

### INFRAESTRUTURAS TECNOLÓGICAS



Atenção permanente à gestão de capacidades, vista de forma transversal à arquitetura de sistemas de informação, tendo sempre presente as necessidades presentes e futuras em termos de capacidade de processamento, capacidade de armazenamento e comunicações.

A necessidade de construção de uma arquitetura de sistemas de informação que apresente redundância, resiliência e escalabilidade para as crescentes necessidades de evolução, é um imperativo estratégico para a transformação digital da AT.





## SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS

Permanente monitorização dos riscos inerentes ao ambiente tecnológico em que nos inserimos, adequando a cada momento os controlos necessários à mitigação dos respetivos riscos, atuando de forma pró-ativa e preventiva por forma a estabelecer um contexto de confiança entre a AT e aqueles com quem se relaciona.

Entendendo que a proteção da informação é fundamental para o sucesso e estratégia da nossa atividade, colocamos de forma transversal a todo o processo de transformação digital os mecanismos de controlo e monitorização dos riscos de segurança e proteção de dados, bem como das suas respetivas ações de mitigação.



## INOVAÇÃO

Aposta numa cultura de inovação alavancada no conhecimento, avaliando a cada momento as oportunidades de adoção de soluções, processuais e tecnológicas, capazes de suportarem de forma eficaz e eficiente o cumprimento da Missão da AT.

Compreendendo o contexto de oportunidades em que nos inserimos, é vital para uma resposta efetiva aos desafios que são colocados à Administração, uma permanente atitude de procura de soluções capazes de adicionarem valor ao seu cumprimento.

A estratégia de transformação digital da AT, suportada nestes eixos de ação, potencia de forma decisiva o cumprimento da missão da Autoridade Tributária e Aduaneira, cobrindo os seus modelos de atuação, capazes alavancarem os seus objetivos estratégicos, ao mesmo tempo que reforça a sua capacidade de desempenho e de inovação.

É neste enquadramento, que resulta da criação de uma forte cultura organizacional de transformação, e em particular de transformação digital, que posicionamos de forma estratégica uma aposta permanente nos eixos de transformação, que permitem a construção de uma organização capaz de endereçar os desígnios que dela espera o País, inovando sempre para servir melhor aqueles a quem nos dirigimos e suportada pelo seu maior ativo: - Os seus trabalhadores! ■

# QUE FUTURO NO COMBATE À FRAUDE E EVASÃO FISCAL E ADUANEIRA

BRAGA, 22 de JUNHO

“**A** conferência sobre o futuro do Combate à Fraude Evasão Fiscal e Aduaneira foi criada para tratar de um tema que consideramos relevante abordar, aprofundar e debater. Sobretudo porque é um tema, por vezes “tabu”, quer dos governos, quer da classe política em geral, quer da própria Direção-Geral da AT.

A Autoridade Tributária e Aduaneira é uma máquina que visa sobretudo garantir as necessidades financeiras do Estado, através da arrecadação de receita fiscal,

## QUE FUTURO NO COMBATE À FRAUDE E EVASÃO FISCAL E ADUANEIRA?

22 DE JUNHO 2022 | BRAGA  
UNIMINHO - EDIFÍCIO DOS CONGREGADOS

### PROGRAMA

9h00 | Registo dos participantes

9h30 | Sessão de Abertura  
Ana Gamboa - Presidente da Direção Nacional do STI

10h00 | 1.º Painel

Planeamento Fiscal Abusivo e Esquemas de Fraude Aduaneira

**Moderador** - João Luis Peixoto de Sousa - Diretor da Vida Económica  
• Paulo Silva - Chefe de Divisão da Área da Inspeção Tributária, da DF de Braga  
• Joaquim Alves Ferreira - Diretor Alfândega de Braga  
• Paulo Franco - Bastonária da Ordem dos Contabilistas Certificados  
• José Rijo - Advogado e Professor de Direito Aduaneiro na Universidade Católica  
• Carlos Lobo - Advogado especialista em Direito Fiscal, Professor Universitário

11h30 | Coffee Break

11h45 | Debate

13h00 | Almoço livre

14h30 | 2.º Painel

Eficácia e evolução dos Sistemas de Combate à Fraude - Que estratégias?

**Moderador** - Pedro Araújo - Diretor Executivo do Jornal de Notícias  
• Ana Paula Neto - Subdiretora Geral da Inspeção Tributária e Aduaneira  
• Paula Bento Pinto - Diretora de Serviços Antifraude Aduaneira  
• Pedro Costa Moreira - Chefe de Divisão de Investigação da Fraude e Ações Especiais  
• Miguel Rodrigues - Coordenador da Secção de Investigação e Prevenção da Criminalidade Tributária do DCIAP (Procurador da República)  
• Sonia Martins - Advogada de Contencioso Tributário da PWC  
• Jesuino Alcantara Martins - Professor Universitário no ISCAL

16h15 | Debate

18h00 | Encerramento - After Work  
Ricardo Ribeiro - Presidente da Direção Distrital de Braga

CICLO DE CONFERÊNCIAS - TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA - QUE FUTURO? 





e também controlar a fronteira externa da união europeia e a circulação de mercadorias.

Aos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira cabe cumprir esta missão, nas suas diversas vertentes, nomeadamente na vertente de gestão tributária e aduaneira, onde se incluem as funções relacionadas com o apoio ao cumprimento voluntário e a justiça tributária e aduaneira, e na vertente da inspeção tributária e aduaneira, onde se incluem as funções relacionadas com a auditoria e fiscalização tributária e aduaneira e também a investigação criminal.

Todas as funções se interligam e contribuem para uma máquina fiscal eficiente e para serem desempenhadas na sua plenitude, requerem trabalhadores altamente qualificados tecnicamente e, claro, em número suficiente e devidamente equipados.

A função tributária do Estado, padece em regra, e isto é histórico e cultural, de um ónus negativo. Apesar de ser uma função do Estado essencial ao funcionamento do país é vista por muitos como algo negativo ou injusto.

Os trabalhadores da AT conhecem este ónus, pois cabe-lhes dar a cara e aplicar as políticas fiscais estabelecidas na lei.

E quem decide as políticas fiscais conhece também este ónus e talvez por isso, em termos de discurso po-

lítico, seja mais fácil destacar as funções de apoio ao cumprimento voluntário e defender as abordagens de compliance e os projetos de indução ao cumprimento. Estas são abordagens mais “confortáveis”.

Concordamos e apoiamos todo o esforço no sentido de se aumentar e facilitar o cumprimento voluntário das obrigações fiscais e aduaneiras, mas uma coisa é factual e também histórica: há e haverá sempre uma fatia de incumprimento que não pode ser deixada de fora, sob pena de aumentar a injustiça entre cidadãos e empresas cumpridores.

Por outro lado, embora seja difícil quantificar com precisão os valores da fuga aos impostos, apesar dos vários estudos conhecidos sobre este fenómeno, o certo é que se trata de valores que, ao não entrarem nos cofres do estado, diminuem os recursos à disposição de todos.

É por isso que o combate à evasão, à fraude e também à elisão são essenciais e é por isso que a função dos inspetores tributários e aduaneiros da AT é tão importante e impactante na economia nacional. Mas não é suficiente ter trabalhadores altamente qualificados, é necessário dotá-los também de meios técnicos e equipamentos apropriados para desempenhar as funções, assim como reforçá-los em número nas funções para que estão habilitados.





É sobretudo por isso que criámos esta conferência, porque é importante perceber que a Autoridade Tributária e Aduaneira é uma autoridade do Estado precisamente porque tem também estas funções inspetiva, coerciva e de investigação. Se todos os cidadãos e empresas contribuíssem voluntariamente o país não precisaria de uma Autoridade Tributária e Aduaneira, bastaria ter um Apoio Tributário e Aduaneiro, mas essa não é a realidade que vivemos, nem nos parece que venha a ser no futuro.

Foram convidados vários oradores, que contribuíram para, ao longo da conferência, ajudar a conhecer e re-



fletir sobre os vários ângulos do combate à fraude e evasão, quer na área tributária quer na área aduaneira, não só da perspectiva interna à organização, como também da perspectiva externa, de forma a ficarmos com algumas pistas sobre o futuro do combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira. ■

Ana Gamboa,  
Presidente da DN, na Sessão de Abertura



**NOTA:** As várias intervenções estão disponíveis para consulta no canal de Youtube do STI, a STI TV.

## PLANEAMENTO FISCAL ABUSIVO E ESQUEMAS DE FRAUDE ADUANEIRA

PAULA FRANCO, BASTONÁRIA DA OCC



Foi-me pedido que abordasse um tema da maior relevância económica e profissional, que é o do futuro no combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira. Neste domínio, optámos por focar a nossa reflexão no planeamento fiscal abusivo (PFA).

O sancionamento do PFA opera, tradicionalmente, com recurso a figuras penais típicas; contudo, o paradigma atual é o de abordar a fraude através da prevenção, incluindo o uso de controvertidos mecanismos auto-declarativos ou da comunicação/denúncia através de intermediários e da troca de informações fiscais entre Estados.

Todos reconhecem que os modelos económicos e de negócios atuais são complexos, voláteis e dinâmicos ao ponto de, quando as autoridades fiscais os escrutinam, já terem sido substituídos. É por isso que o paradigma de combate ao PFA inverteu a lógica e do





conhecimento *a posteriori* se passou ao prévio, com detalhes a serem fornecidos pelos autores materiais das operações, mesmo que meramente projetadas e ainda não concretizadas.

Para além desta mudança de padrão de atuação, o quadro político-económico passou também a incorporar elementos da chamada moral fiscal, que reclama uma conformação não só ao interesse público, mas também a valores densos como a confiança, a segurança jurídica e, em geral, um clima não hostil de interação entre autoridades fiscais, contribuintes e demais intervenientes no sistema fiscal.

A enormidade do desafio implica, para todos estes intervenientes, mais formação e capacidade de foco nas áreas chave de risco. Num mundo marcado pela escassez de talento humano, este é só mais um elemento crítico na abordagem ao PFA.

Tenho sido crítica a respeito da forma como, em Portugal, se conduzem as inspeções fiscais e da atuação excessiva das autoridades fiscais na exigência contínua de mais obrigações declarativas. As considerações de eficiência e eficácia, comandadas por novos valores, exigem a todos um compromisso conjunto para alcançar melhores objetivos com menos recursos.

Sabemos que o sistema fiscal português é excessiva e desnecessariamente complexo, com elevados custos de contexto, o que pode produzir efeitos contraproducentes no combate ao PFA.

Impõe-se, por isso, que o desiderato da tal moral fiscal conduza a um clima de confiança, e não de medo, à redução da litigância (muitas das vezes, sem relação custo-benefício que a justifique) e a um aumento do cumprimento voluntário. Para que tal aconteça, deixo algumas reflexões sobre o tema.

Desde logo, importa que as grandes áreas de risco não passem à margem da estratégia nacional de combate ao PFA; como exemplo, devem merecer maior controlo assuntos como o impacto material, e não meramente formal, dos preços de transferência, a deslocalização dos negócios para fora de Portugal, as operações de branqueamento de capitais e as transações com criptoativos.

Não podem também as autoridades fiscais ficar dependentes da eficácia dos mecanismos de auto-declaração (ou denúncia dos intermediários), não só porque assentam em pressupostos de legalidade questionável, como podem ter como efeito inundar as autoridades inspetivas com informação irrelevante. Além de que quando as autoridades perceberem os mecanismos, já

estes terão, porventura, sido substituídos por outros. Assentar o modelo de investigação nestas bases cria a perceção social de que a grande fraude só consegue ser identificada através do esforço dos que não se dedicam profissionalmente à investigação (por exemplo, jornalistas), fragilizando a autoridade e legitimidade do próprio Estado cobrador.

Não posso deixar também de refletir sobre o impacto destes desafios para os contabilistas certificados (CC). Estes são os profissionais legalmente responsáveis pelo cumprimento da regularidade técnica em matéria tributária, pelo que têm de conhecer o negócio e as operações dos seus clientes. O que implica, também, conhecer as fragilidades dessas mesmas operações. O espectro de obrigações legais pode levá-los a qualificarem-se como intermediários, quando estejam em causa mecanismos com relevância fiscal dos seus clientes, ou como denunciadores de meras suspeitas, no âmbito do branqueamento de capitais ou das medidas anticorrupção.

Entendo que o cumprimento do interesse público não pode derivar na transformação do CC como agente de investigação criminal permanentemente ao serviço de múltiplos agentes públicos, a quem cabe continuamente fornecer e julgar informação, sendo, assim, desviado do essencial das suas funções.

Os tempos que vivemos exigem, cada vez mais, uma gestão de recursos humanos e materiais inteligente e eficiente.

Sem querer ser exaustiva, constituem obstáculos a um modelo eficiente de gestão tributária o excesso de procedimentos garantísticos por parte das autoridades fiscais, um procedimento tributário e inspetivo demasiado focado em impedir ou retardar o cumprimento da justiça material e a falta de foco estratégico nas áreas de risco material e efetivo, além de um continuado aumento de obrigações declarativas, que se mostram sempre insuficientes.

Em contraponto, proponho a aceitação da mudança cultural, que gere a confiança como pilar de relacionamento, e promova a eficiência na gestão dos cada vez mais escassos recursos, fazendo uso efetivo das muitas ferramentas que já existem (por exemplo, a troca de informações, quer entre Estados quer entre organismos públicos), ao invés da ampliação de mais deveres declarativos e recurso a duvidosas estratégias legais, é certo, de denúncia, que mais não fazem do que erodir os fundamentos do contrato social democrático, em que o contribuinte deve ser tratado como cidadão e não como potencial criminoso. ■

# COMPETÊNCIAS DA AT PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

**ANA CALHAU – DIRETORA DE SERVIÇOS DE INVESTIGAÇÃO DA FRAUDE E AÇÕES ESPECIAIS**

## 1. ORGANIZAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO CRIMINAL NA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA

A Lei do Orçamento de Estado para 2013 (Lei 66-B/2012, de 31 de dezembro) veio dar uma nova redação aos Art.º 40.º e 41.º do RGIT e estabelecer que exercem no inquérito as competências de autoridade de polícia criminal, relativamente aos crimes fiscais na área onde o crime tiver sido cometido, os diretores de finanças, ou o diretor da Unidade dos Grandes Contribuintes (UGC) ou diretor da Direção de Serviços de Investigação da Fraude e de Ações Especiais (DSIFAE) nos processos por crimes que venham a ser indiciados por estas no exercício das suas atribuições, não prevenindo qualquer cadeia hierárquica, originando que cada OPC desempenhasse o seu trabalho da forma que, para si, era tida por mais adequada.

Tal enquadramento originava que situações semelhantes pudessem ter tratamento diferente e que, muitas vezes, os diretores de finanças fossem confrontados com processos de inquérito bastante complexos para os quais não tinham recursos devidamente habilitados, empenhando-se em levar a cabo a investigação criminal da maneira possível, não necessariamente a melhor ou mais adequada.

A direção dos processos de inquérito é da competência do Ministério Público (MP) e à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) compete coadjuvar o MP na investigação desses processos, sendo esta reconhecida, pelo MP, como o OPC com melhor competência técnica para a investigação dos crimes tributários. De maneira a prestar um serviço cada vez melhor ao MP, tornou-se necessária a reorganização da investigação criminal na AT, por forma a torná-la numa estrutura mais eficaz e eficiente, possibilitando uma alocação mais correta dos recursos, que cada vez são mais escassos, em função da complexidade dos processos, permitindo um apoio dos serviços centrais aos serviços regionais.

Com este intuito, através da Lei n.º 7/2021 de 26 de fevereiro, foi promovida nova alteração aos Art.º 40.º e 41.º



do Regime Geral das Infrações tributárias, atribuindo-se ao Diretor-Geral e do Subdiretor-Geral para a área da Inspeção Tributária e Aduaneira (ITA) a qualidade de Autoridade de Polícia Criminal (APC), à semelhança do que acontece em qualquer organização com competências de investigação criminal, estabelecendo uma cadeia hierárquica na investigação criminal na AT, possibilitando a coordenação e o apoio central à investigação criminal, mantendo-se, no entanto,

todos os poderes de Autoridade de Polícia Criminal dos diretores de Finanças e dos diretores de serviços da DSAFA (Direção de Serviços Antifraude Aduaneira), DSIFAE e UGC, sem beliscar quaisquer poderes do Ministério Público no que diz respeito à delegação das competências e condução do inquérito.

Na sequência desta última alteração legislativa, através das alíneas m) e n) do ponto I - 3.1 do Despacho n.º 1129/2021 de 25 de janeiro, a Diretora Geral da AT delegou na SDG da ITA as competências de “dirigir e coordenar as atividades da Investigação criminal desenvolvidas a nível central e regional, para o eficaz cumprimento dessas atribuições.” e “definir e validar a colaboração e apoio a prestar ao Ministério Público, bem como da participação da AT em equipas mistas de investigação criminal, incluindo a sua composição”, passando a ser esta SDG quem dirige e coordena a Investigação Criminal a nível nacional bem como quem se deverá pronunciar nos termos e para efeitos do disposto no Art.º 18º da Lei n.º 55/2020.

Atualmente é à DSIFAE, enquanto UO na dependência hierárquica da SDG da ITA, que cabe a operacionalização da coordenação a nível central da investigação criminal.

Ainda como consequência e em concretização desta reorganização das atividades de investigação criminal na AT, foi emitida a Instrução de Serviço n.º 50 004/2021, visando a definição dos critérios de instauração de processos-crime e tramitação das respetivas investigações pela AT.



E nesta instrução há a considerar:

- Relativamente à instauração e investigação dos ilícitos tributários indiciados pela própria AT a competência para a sua investigação é do Diretor de Finanças da área onde tiver sido cometida a infração, ou do Diretor da UGG ou da DSIFAE no caso de terem sido detetados por estas UO, sem prejuízo da competência ser alterada mediante despacho da SDG da ITA, tendo em conta de critérios de gestão de recursos humanos, de eficiência e eficácia.
- Relativamente à investigação dos processos-crime cuja competência seja delegada pelo Ministério Público na AT, nos casos em que a investigação se revista de elevada complexidade ou envolva suspeitos dispersos por mais de um distrito e sempre que a UO que recebeu o processo entenda não reunir condições para proceder à sua investigação, tal UO deverá elaborar proposta fundamentada, a submeter à SDG da ITA, que analisará os argumentos invocados e avaliará qual a UO que estará em melhores condições de proceder à investigação da factualidade em causa, por forma a prestar um melhor serviço ao MP, propondo a este a sua substituição na competência delegada.

Explicando, podemos dizer que (realçando sempre o facto que a direção do inquérito se mantém na esfera de competência do MP e que à AT apenas compete coadjuvar na investigação, pretendendo sempre prestar o melhor serviço e que tal só é possível alocando os recursos mais indicados em função do processo em investigação) o que a identificada IS vem determinar é que, relativamente aos processos de inquérito instaurados pelas DF's, os mesmos serão por estas investigadas, tal como acontecia até à emissão da IS.

Relativamente aos processos em que o MP vem nomear a AT como OPC, 2 situações podem ocorrer:

- Caso o DF nomeado como OPC considere ter os meios necessários para proceder à investigação, esta continua a decorrer nessa Direção de Finanças, sem necessidade de qualquer intervenção dos Serviços Centrais.
- Caso o DF nomeado como OPC considere não ter os meios necessários para a investigação, nomeadamente, por falta de recursos especializados ou pela complexidade/dimensão da factualidade sob investigação, aquele deverá remeter aos serviços centrais informação, fundamentando os motivos

pelos quais entende não ter condições para proceder à investigação do processo para o qual foi nomeado.

Em tais casos, a análise do alegado será feita na DSIFAE e das conclusões que esta UO extrair resultará proposta a submeter à SDG da ITA sobre qual a UO que se afigura mais apropriada para proceder à investigação, sendo que esta poderá recair na própria DSIFAE.

Esta proposta, merecendo despacho concordante da SDG, será remetida ao MP (qua à mesma não se encontra vinculado) pois, como acima vinculamos, é a este que cabe a Direção do processo. Em caso de discordância com o proposto mantém toda a legitimidade para manter a sua anterior delegação ou de proceder a nova delegação de competências na Autoridade de Polícia Criminal (UO) que entender mais adequada.

## 2. AUTORIDADES E ÓRGÃOS DE POLÍCIA CRIMINAL NA AT

Nos termos do Art.º 40º, n.º 3º, alínea a) do RGIT, no âmbito do inquérito, para efeitos do Código de Processo Penal, são consideradas autoridade de polícia criminal, na AT o diretor-geral, o subdiretor-geral para a área da Inspeção Tributária e Aduaneira, os dirigentes com competências para a investigação criminal (DSAFA, DSIFAE e UGC) e os diretores de finanças.

A delegação de competências para a prática de atos de inquérito em autoridade de polícia criminal da AT, considera-se efetuada nos funcionários designados por esta autoridade de polícia criminal (chefes de divisão, chefes de equipa e técnicos), preservando-se a autonomia técnica e tática necessária ao eficaz exercício dessas atribuições. Apesar dos funcionários da AT não terem na sua carreira o estatuto de órgão de polícia criminal, assumem todos os poderes e funções que o Código de Processo Penal atribui àqueles, quando são nomeados para a prática dos atos de inquérito.

Assim, à semelhança do que ocorre com outros OPC, qualquer funcionário da AT, investido naquela qualidade, pode efetuar qualquer diligência de inquérito, nomeadamente, propor e realizar buscas, propor a derrogação do sigilo bancário, propor e realizar escutas telefónicas, detenção fora do flagrante delito, vigilâncias e seguimentos, praticar as medidas cautelares previstas no Art.º 249º do CPP, etc., no âmbito do disposto no RGIT, no CPP ou lei especial, sem limitações de territorialidade. ■



# EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE CONTROLO DA FRAUDE – QUE ESTRATÉGIAS?

**PAULA PINTO, DIRETORA DE SERVIÇOS NA DSAFA**

**E**mbora o futuro acarrete sempre imprevisibilidade, devemos dar como assente que o futuro da inspeção deverá ser cada vez mais eficiente, assertivo, adequado em quantidade e qualidade de intervenções e que será tanto mais eficaz quanto as ferramentas que suportam a inspeção o permitirem.

Esta vertente mais tecnológica, deverá ser complementada com a intervenção de recursos humanos habilitados a desempenhar as funções de forma eficiente, canalizando as suas capacidades para a realização de tarefas de valor acrescido no âmbito do combate à fraude e evasão fiscal. Para o sucesso deste direccionamento muito contribui o trabalho contínuo efetuado pelas áreas de gestão as quais ao incrementar medidas de indução ao cumprimento, trazem para o sistema os que cumprem e os que querem cumprir deixando os potenciais não cumpridores no “radar” da inspeção.

Será incontornável que o futuro da inspeção que a AT se foque na faixa dos que tentam não cumprir e dos que não querem cumprir, lançando mão dos mecanismos legais disponíveis, reservando-se o recurso às inspeções ou mesmo, à investigação criminal, para as situações mais extremas. Fator determinante para assegurar que os dados recebidos são de qualidade é a qualidade e robustez dos sistemas declarativos da AT, associados a todos os mecanismos de indução ao cumprimento já referidos.

A padronização dos dados que os contribuintes estão obrigados a apresentar contribui para a qualidade formal das declarações e permite que os sistemas de análise possam então procurar as divergências. Todos estes mecanismos permitem chegar ao universo dos que tentam não cumprir, mas aos quais a Administração com recurso a ferramentas de análise deteta, sinaliza e controla, muitas vezes ainda, com abordagens não inspetivas.

A interoperabilidade é um fator crucial com tendência de crescimento no futuro. Ele permite a integração de dados provenientes de um número significativo de



fontes enriquecendo-se dessa forma a informação que potencia o conhecimento.

E aqui começa uma parte do desafio da inspeção do futuro. Como procurar num universo gigantesco de dados, os agentes que não querem ser detetados. O recurso a técnicas analíticas sofisticadas, o desenvolvimento de análise preditiva é uma das técnicas fundamentais de perceção dos desvios de comportamento permitindo a procura de sinais dissonantes.

A inspeção do futuro deverá promover as condições para que o tempo da deteção da infração se aproxime do momento em que a infração começa a ocorrer. Afastar a intervenção do momento da caducidade potencia o ressarcimento do imposto pela Administração e a punição do infrator pelos ganhos indevidos.

A inspeção do futuro terá de manter a excelência do conhecimento da legislação, das normas de natureza administrativa, da interpretação da informação fiscal e contabilística, de auditoria de sistemas, etc. adicionando-lhe os novos conhecimentos que assegurem a adaptação da inspeção às novas realidades tecnológicas e organizacionais, também, das empresas.

Num mundo cada vez mais global é também relevante que as alterações legislativas possam ser céleres acautelando mecanismos de combate a novos fenómenos de fraude.

Na atividade aduaneira e no que aos controlos específicos relacionados com as mercadorias que chegam ou partem da união, concerne preveem-se grandes alterações para as quais alguns fatores contribuem de forma definitiva. Assim e por forma a implementar um nível similar de controlos e procedimentos a Comissão Europeia está a definir critérios comuns de risco, especialmente os destinados a proteger os interesses financeiros da EU e estabeleceu um pacote financeiro para ajudar os EM a adquirirem equipamentos modernos e fiáveis que adicionem competência ao exercício



dos controlos aduaneiros na fronteira externa. Para a inspeção do futuro será relevante que os trabalhadores em funções de controlo aduaneiro possam dispor, também, de competências de análise de dados associadas a análise de imagens.

É missão das alfândegas o favorecer o comércio legítimo estabelecendo, com recurso a análise de risco, seleções inteligentes para controlo e evitando custos e demoras escusados ou mesmo ruturas na agilidade da cadeia logística. A decisão de controlo, ou de não controlo, mais adequada e mais atempada.

É também determinante para a AT o conhecimento do que pelo mundo se vai produzindo em termos de reflexão e avaliação de ameaças, destacando-se aquela

que é promovida nos Organismos e Fóruns da União Europeia como o OLAF, a EUROPOL, a FRONTEX a EUIPO, o EUROFISC mas também as Organizações Internacionais especializadas como a OCDE, a IOTA mas também a OMA e a INTERPOL.

Há, portanto, todo um conjunto complexo de abordagens que devem cada vez ser mais integradas na inspeção do futuro das quais se destaca a cooperação institucional e operacional e o intercâmbio de informações e interoperabilidade dos sistemas, o recurso a novas tecnologias de apoio aos controlos e especialmente o capital humano cada vez mais especializado num mundo em que os modelos de negócio estão em constante evolução. ■

## FUNÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA DO ESTADO - PERSPETIVAS FUTURAS

LISBOA – 14 DE OUTUBRO

**A FUNÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA DO ESTADO: PERSPETIVAS FUTURAS**

14 DE OUTUBRO 2022 | LISBOA  
AUDITÓRIO ALTO DOS MOINHOS

**PROGRAMA**

**14h30 | Registo dos participantes**

**15h00 | Sessão de Abertura**  
António Mendonça Mendes – Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais  
Ana Gamboa – Presidente da Direção Nacional do STI

**15h30**  
**Moderador** – Vítor Costa – Editor de Economia na CNN

- Carlos Brás – Deputado **PS**
- Alexandre Simões – Deputado **PSD**
- Bruno Dias – Deputado **PCP**
- José Gusmão – Eurodeputado **Bloco Esquerda**
- Rui Afonso – Deputado **Chega**

**17h00 | Debate**

**18h00 | Encerramento - After Work**  
António Marques – Presidente da Direção Distrital de Lisboa

CICLO DE CONFERÊNCIAS – TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA – QUE FUTURO? 

A Função Tributária e Aduaneira do Estado é exercida através da Autoridade Tributária e Aduaneira, que é uma máquina que visa sobretudo garantir as necessidades financeiras do Estado, através da arrecadação de receita fiscal, da prevenção e combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira, assim como controlar a fronteira externa da união europeia e as mercadorias em circulação.

Aos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira cabe cumprir esta missão, nas suas diversas vertentes, nomeadamente na vertente da gestão tributária e aduaneira, onde se incluem as funções relacionadas com a administração dos tributos e direitos aduaneiros, o apoio ao cumprimento voluntário e o exercício da justiça tributária e aduaneira, e na vertente da inspeção tributária e aduaneira, onde se incluem as funções relacionadas com a auditoria, a fiscalização tributária e aduaneira, a investigação criminal e a prevenção e repressão da fraude e evasão fiscais e aduaneiras.

Estas funções estão interligadas, contribuem para uma máquina fiscal que se pretende eficiente. Para serem desempenhadas na sua plenitude, estas funções requerem trabalhadores altamente qualificados tecnicamente e, claro, em número suficiente e devidamente equipados.





*Apesar de ser uma função essencial ao funcionamento do país é vista por muitos como algo injusto ou “pouco simpático”. Os trabalhadores da AT conhecem bem o ónus negativo das funções que desempenham, pois cabe-lhes dar a cara e aplicar as políticas fiscais estabelecidas na lei.*

Nesta conferência quisemos conhecer as perspetivas e visões políticas dos principais partidos políticos do país com assento na assembleia da república sobre este tema da função tributária e aduaneira do Estado. Foram oradores convidados deputados dos grupos parlamentares do PS, Carlos Brás, do PSD, Alexandre Simões, do Chega, Rui Afonso, do PCP, Bruno Dias e do Bloco de Esquerda, José Gusmão. Todos reconheceram a importância da função tributária e aduaneira para o país e a necessidade de dotar a Autoridade Tributária e Aduaneira e os seus trabalhadores de meios e condições para o exercício das funções. O debate, moderado pelo jornalista Vítor Costa, da CNN, incidiu sobre o papel e funcionamento da Autoridade Tributária e Aduaneira, a digitalização, os poderes de autoridade, a justiça fiscal e o combate à fraude e evasão fiscal.

A conferência pode ser visualizada no canal de Youtube do STI, STI TV. ■





# FUNÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA NO CONTEXTO EUROPEU – PERSPETIVAS FUTURAS

## VIDEOCONFERÊNCIA – 16 DE NOVEMBRO

A última conferência do Ciclo de Conferências comemorativas do 45.º Aniversário do STI, realizou-se online, via ZOOM, com o tema “Função Tributária e Aduaneira no Contexto Europeu – Perspetivas Futuras”.

*Portugal integra a União Europeia e, em matéria tributária e aduaneira, muitas decisões e diretrizes ao nível central europeu influenciam o funcionamento da Autoridade Tributária e Aduaneira e consequentemente o exercício das funções daqueles que nela trabalham, razão pela qual encerrámos o Ciclo de Conferências*

*com uma reflexão sobre o futuro das nossas funções no contexto europeu.*

Esta conferência, moderada pelo Diretor da Vida Económica, João Luís Peixoto, contou com oradores que atuam em Portugal, na AT e em representação do país na Europa, e também oradores que trabalham noutras Autoridades Tributárias e Aduaneiras Europeias, nomeadamente na Alemanha, Holanda e Irlanda.

As intervenções podem ser consultadas no canal de Youtube do STI, a STI TV. ■



**A FUNÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA NO CONTEXTO EUROPEU: PERSPETIVAS FUTURAS**

16 DE NOVEMBRO 2022 | ZOOM

**PROGRAMA**

**16h00 | Sessão de Abertura**

- Ana Gamboa - Presidente da Direção Nacional do STI

**16h15**

**Moderador**

- João Luís Peixoto - Diretor do Grupo Editorial Vida Económica

**Oradores**

**Harmonização Fiscal na União Europeia - Ponto de situação.**

- Miguel Silva Pinto - Conselheiro Fiscal na União Europeia Adjunto do SEAF

**A AT no Contexto Europeu - União Aduaneira do futuro e Projetos em Curso**

- Ana Paula Raposo - Subdiretora-Geral da Área de Gestão Aduaneira

**Desafios Futuros das Autoridades Tributárias e Aduaneiras na Europa**

- Florian Köbler (Alemanha) - Presidente da UFE

**O Futuro das Alfândegas na Europa**

- Dermot Brown (IRL) - Vice-Presidente do Comité Aduaneiro da UFE

**Partilha de informação e a importância da cooperação entre os Estados**

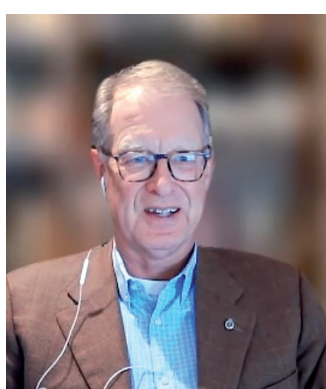
- Rob Roodenrys (NDL) - Vice-Presidente da UFE

**17h30 | Debate**

**18h00 | Encerramento**

- José Medeiros - Presidente da Mesa Coordenadora

CICLO DE CONFERÊNCIAS – TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA – QUE FUTURO?



# HARMONIZAÇÃO FISCAL NA UNIÃO EUROPEIA: PONTO DA SITUAÇÃO

MIGUEL SILVA PINTO, EX-CONSELHEIRO NA REPER

O processo de harmonização fiscal na União Europeia é dinâmico e envolve vários atores institucionais, a saber:

- A Comissão Europeia (COM), que prepara e aprova no seu coletivo de Comissários as propostas de atos legislativos (Diretivas, Regulamentos e Decisões);
- O Conselho da União Europeia (CONS), que negocia e aprova os atos legislativos comunitários nas suas várias formações (grupos de trabalho, Coreper e Ecofin). O processo é longo e exige o acordo de todos os 27 Estados-Membros (EM). Note-se que, em matéria fiscal, impera a regra da unanimidade (ou seja, as propostas de atos legislativos comunitários têm de ser aprovadas por todos os 27 EM) o que exige muitos compromissos ao longo da negociação.
- O Parlamento Europeu (PE) e o Comité Económico e Social Europeu (CESE) cuja opinião sobre as propostas é de emissão obrigatória, mas não vinculativa.

A harmonização fiscal é fundamental para que os sistemas dos 27 EM estejam alinhados e permitam o bom funcionamento do Mercado Interno. Encontra-se mais avançada na área do IVA e de determinados impostos especiais de consumo – produtos petrolíferos, tabacos e álcool e produtos alcoólicos – dado estar intrinsecamente ligada à prossecução de objetivos da integração europeia, tais como a livre circulação de bens, a união aduaneira, abolição das fronteiras fiscais, etc. No presente, o CONS encontra-se a negociar duas propostas importantes na área da fiscalidade indireta.

A revisão da Diretiva da energia (DTE), que data de 2003, visando alinhar a fiscalidade dos combustíveis e da eletricidade com as metas de descarbonização fixadas na UE. De acordo com a proposta, os produtos energéticos são tributados de forma mais ou menos gravosa consoante o seu maior ou menor impacto ambiental (os combustíveis fósseis são os mais penalizados).

A outra proposta em processo de negociação consiste na revisão da Diretiva relativa à aplicação de imposições aos veículos pesados de mercadorias pela utilização de certas infraestruturas (vulgo, a Diretiva Eurovinheta). Esta proposta visa transferir os encar-



gos financeiros, a que está sujeito este setor, dos impostos para as taxas das portagens, de acordo com o princípio do utilizador/poluidor-pagador.

Em maio de 2021, a COM publicou uma Comunicação relativamente à fiscalidade das empresas para o século XXI, propondo um grupo de iniciativas (e um calendário) com vista a reformar o sistema internacional de tributação das sociedades, assente

em duas vertentes: a reafecção dos direitos de tributação (distribuição do direito de tributação entre jurisdições distintas); e a tributação mínima efetiva.

Encontram-se neste momento em discussão no CONS três propostas que procuram obedecer aos princípios acima mencionados.

A proposta do Pilar 2 da OCDE, relativa aos desafios fiscais resultantes da digitalização da economia, que procura assegurar, de forma coordenada na UE, a tributação dos lucros das multinacionais com lucros consolidados iguais ou superiores a 750 milhões de euros a uma taxa de imposto efetiva no mínimo de 15%.

A proposta “Entidades de fachada” que pretende combater o recurso abusivo a entidades fictícias para fins de planeamento fiscal agressivo ou evasão fiscal, designadamente, através da aplicação de critérios comuns para a identificação de entidades “sem substância económica”.

E, finalmente, a proposta “DEBRA”, que estabelece regras para reduzir as distorções fiscais atualmente existentes entre o financiamento com recurso a dívida e o financiamento com recurso a capitais próprios das empresas.

Estas propostas encontram-se em fases distintas do processo de negociação e a atual Presidência rotativa do CONS, nas mãos da República Checa, poderá promover a sua discussão entre os Ministros das Finanças dos 27 na última reunião do Ecofin do seu mandato (em 6 de dezembro de 2022).

Durante o processo de negociação, os funcionários da AT participam nos trabalhos, nomeadamente na análise do articulado das propostas, o que se revela de grande importância para a tarefa de transposição para o direito fiscal nacional das Diretivas, uma vez as mesmas aprovadas em Bruxelas. ■

# AS ADMINISTRAÇÕES FISCAIS NA EUROPA – DESAFIOS FUTUROS

**FLORIAN KOEBLER (ALEMANHA), PRESIDENTE DA UFE**

A reflexão sobre o futuro das administrações fiscais na União Europeia, pode ser feita em duas perspectivas. Por um lado, quanto ao que se passa dentro das administrações fiscais europeias. Por outro lado, o que se passa em relação os cidadãos. O que é que os cidadãos esperam da administração fiscal em cada país.

Atualmente, estamos a lidar com várias crises. Existe uma guerra na Ucrânia e temos problemas com energia e a economia em geral. O foco é no Estado e nas ajudas que alguns Estados dão aos cidadãos neste contexto de crise. Tudo isto tem de ser financiado e importa refletir sobre como os Estados podem ser financiados para que todos beneficiem.

A União Europeia tem cada vez menos funcionários públicos. Isto afeta também as administrações fiscais que vão ficando mais dependentes de digitalização no futuro para compensar a falta de trabalhadores. Alguns países já utilizam inteligência artificial.

No mapa abaixo, do site que agrega informação sobre as várias administrações fiscais europeias, podemos ver que Portugal e alguns outros países ainda não têm dados sobre a transição digital e a utilização da inteligência artificial.

<https://aitaxadmin.eu/eu-overview>

A digitalização apresenta vários desafios tal como o desenvolvimento de software. É importante desenvolver monitorização para garantir a proteção de dados. Outro desafio será a uniformização pelos estados-membros. A unificação de ficheiros fiscais será crucial para que tudo funcione bem a nível europeu, fomentando uma economia mais forte.

Precisamos também de uma harmonização das leis tributárias. Os dois pilares da OCDE são um passo nesta direção. A Comissão Europeia propõe harmonização das leis tributárias, que constitui outro desafio. Isto poderá facilitar os procedimentos e promover investimento no mercado único.

O projeto BAFIT (Banking, Accounting, Finance & IT) vai estar mais presente daqui em diante. O BAFIT só pode ser bem sucedido se for aceite pelas administrações tributárias e aduaneiras. Muitas coisas vão mudar

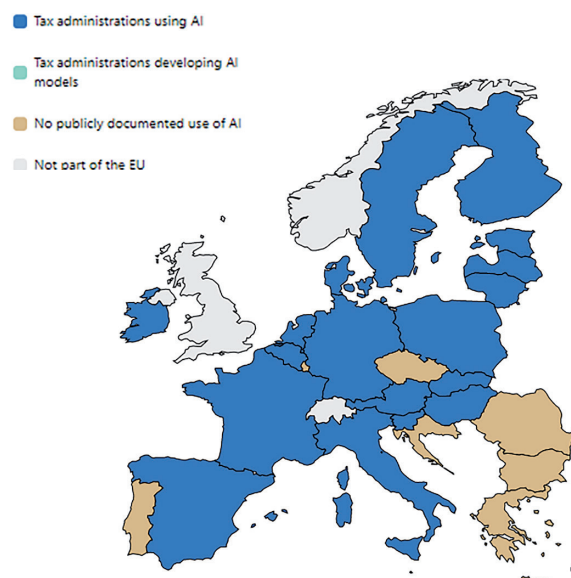


nas administrações por causa das mudanças nas leis fiscais e a organização das administrações também vai sofrer mudanças.

No futuro, as administrações fiscais terão menos funcionários e as tarefas de menor complexidade serão desempenhadas através do recurso à inteligência artificial, o que significa que os funcionários serão afetos ao desempenho das funções mais complexas e isso deve ser acompanhado

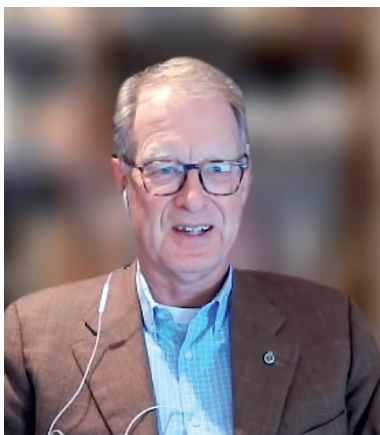
de melhores remunerações. Aqui os sindicatos terão também um papel importante para lutar por melhores salários e condições de trabalho, tendo em conta que os funcionários das administrações fiscais terão que ser cada vez mais qualificados e especializados.

A UFE, que une funcionários das administrações fiscais europeias, tem por objetivo promover a troca de informação entre os sindicatos dos funcionários das várias administrações fiscais, para que todos possam partilhar e aprender uns com os outros. ■





# TROCA DE DADOS NO FUTURO DAS ALFÂNDEGAS E A IMPORTÂNCIA DA COOPERAÇÃO ENTRE ESTADOS-MEMBROS



**ROB ROODENIJGHS (HOLANDA), VICE-PRESIDENTE DA UFE**

Um dos principais aspetos que desempenhará um papel muito importante no trabalho futuro das Alfândegas será: OS DADOS.

Na nossa sociedade atual, os dados são o elemento que mantém a sociedade a funcionar. A disponibilidade de dados é enorme. Não apenas na nossa vida privada; fazemos compras na Amazon, comunicamos com as nossas autoridades locais, estamos ocupados com o Google e o Facebook e deixamos dados em todos os lugares. Mas também na vida empresarial, a troca de informações e deixar dados em todos os lugares é um fato normal da vida.

Dessa forma, os dados podem ser considerados como o novo ouro. No nosso trabalho nas Alfândegas, os dados também são essenciais para a execução das nossas principais tarefas: analisar, selecionar e controlar as mercadorias. Em todas as áreas do nosso trabalho.

Os dados são o combustível desses processos e podem acelerar e melhorar os resultados desses processos.

A Alfândega tem de ter acesso aos dados da cadeia de abastecimento em um momento muito precoce. Quando a análise pode ser realizada no início da cadeia de abastecimento pode beneficiar no acompanhamento dos processos. Os dados devem ser precisos e confiáveis. O comércio deve garantir a precisão dos dados.

A Alfândega não depende apenas dos dados entregues diretamente pelo comércio (transportadores, despachantes, transportadores) como dados de declaração. Mas também deve ter em conta dados de terceiros (bancos, seguradoras, câmaras de comércio etc.) e também outros dados de código aberto (toda a Internet).

Isso requer uma abordagem diferente dos trabalhadores aduaneiros. Ser mais ativo no domínio digital, para reorganizar os processos para estar pronto para receber e tratar os dados antes mesmo de uma declaração ser entregue. Mas também abre caminho para empregar diferentes tipos de pessoal. Mais cientistas de dados, analistas de dados e equipas de Tecnologia de Informação

(TI) de suporte.

No competitivo mercado de trabalho de hoje, isso será um desafio.

Além disso, o treinamento dessas equipas será diferente do passado. As Alfândegas estão preparadas para isto?

## Colaboração entre Estados-membros

Neste momento, como já referido, a grande maioria dos nossos processos está digitalizada. Quase continuamente os nossos sistemas são ajustados e/ou melhorados. Devido a alterações legais (UCC) ou devido a razões técnicas. Limitações internas e externas estão a dificultar esse processo de trabalho. O BREXIT, a COVID e a situação geopolítica na Europa neste momento, não ajudam a acelerar o trabalho. Também motivos internos, não se conseguindo obter o pessoal certo no mercado de trabalho, dificulta a tarefa de melhorar o ambiente de TI alfandegário.

Fazer o mesmo trabalho em 27 administrações aduaneiras talvez não seja o caminho para chegar a um resultado bom e rápido.

Porque não nos unimos com as administrações para enfrentar esse desafio? Não precisamos de inventar a roda 27 vezes.

Ao unir forças, o conhecimento (específico) pode ser compartilhado entre os Estados Membros. Combinar conhecimento pode levar a melhores resultados e economia de orçamento. Os produtos de TI podem ser desenvolvidos em colaboração por grupos de Estados-Membros e podem ser oferecidos a outros Estados-Membros. Isso economiza tempo de desenvolvimento.

Neste momento, estão a decorrer projetos nesta área, como por exemplo a Equipa de Peritos em novas abordagens para os sistemas informáticos aduaneiros (ETCIT) e também o CELBET, um projeto para melhorar a colaboração nas fronteiras terrestres.

Quando todos os Estados Membros colaboram desta forma, os processos alfandegários, incluindo o desenvolvimento de TI, podem se tornar mais eficientes, eficazes e economizar orçamento.

Podemos e devemos aprender uns com os outros. ■

# FUTURO DAS ALFÂNDEGAS NA EUROPA

**DERMOT BROWN (IRLANDA), VICE -PRESIDENTE DA UFE**

A Comissão Europeia lançou um relatório sobre o futuro das alfândegas na União Europeia no ano 2040.

Este relatório realça a importância das Alfândegas da Europa para proteger a sociedade, o ambiente e a economia europeia, através da facilitação efetiva do comércio legítimo e da supervisão inteligente e baseada na gestão de risco das cadeias de distribuição.

As Alfândegas têm um papel fundamental na monitorização dos produtos importados e exportados, a fim de garantir a qualidade das mercadorias e facilitar a distribuição de energia entre estados-membros.

É muito importante monitorizar os componentes que existem nas mercadorias (industriais) para salvaguardar as pessoas. Podem existir, por exemplo, materiais utilizados em armamentos que são utilizados na guerra como está a acontecer na Ucrânia.

Há um aspeto que não vem mencionado no relatório, mas que tem relevância atualmente, que é o tráfico humano. As administrações aduaneiras poderiam de-



sempenhar aqui um papel mais ativo na prevenção e no desmantelamento destas redes, uma vez que têm presença em todas as fronteiras.

Realça-se também a importância de as administrações aduaneiras serem proativas, trabalharem perfeitamente com os diversos interlocutores e estarem comprometidas com a inovação e a sustentabilidade e com o objetivo de em 2040 as Alfândegas

da Europa serem vistas como uma grande Alfandega Europeia e como uma referência no resto do mundo.

Para conseguir este objetivo é fundamental reconhecer o papel dos trabalhadores neste processo. Há que garantir que haja mais e melhor formação, principalmente com a entrada das novas tecnologias.

As Alfândegas do futuro contarão com trabalhadores altamente qualificados em toda a Europa e será também importante harmonizar as condições de trabalho e salariais destes trabalhadores nos vários estados-membros, já que todos desempenham as mesmas funções e contribuem para o mesmo fim. ■



(\*) O Relatório "The Future of Customs in the EU 2040" pode ser consultado em <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121859>



Somos exigentes e rigorosos na informação que fornecemos, e como tal selecionamos a informação mais relevante para o seu dia-a-dia.

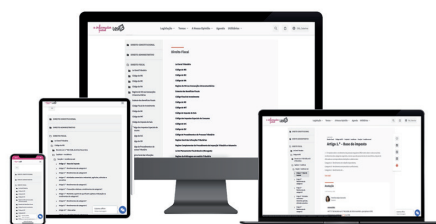
Procurámos fornecê-la de forma estruturada, fundamentada e em simultâneo concisa.

Do que falamos em concreto?

Da nossa biblioteca de códigos em papel, composta por: Coletânea Fiscal Lexit; Coletânea Fiscal Lexit, Anotada, ..., que poderá facilmente adquirir na nossa Loja Online.

E ainda, em formato digital, um vasto leque de Códigos e outros diplomas legais, completamente atualizados.

Os nossos especialistas selecionam diariamente e cuidadosamente informação complementar



útil à lei vigente, como Jurisprudência e Doutrina Administrativa.

Não nos esquecemos daquela ferramenta altamente indispensável para o nosso dia-a-dia, as Minutas. Pois bem, encontrará as mais variadas minutas sobre os mais amplos ramos do direito, como o arrendamento, direito societário (Atas) e outras.

Consulte as condições especiais de aquisição junto do seu sindicato.

## CONVÍVIOS “AFTERWORK”

Porque o ano de 2022 foi também um ano de desconfinamento, após dois anos marcados por medidas de distanciamento social, o STI promoveu, nos dias das

conferências, Convívios “After work”, abertos a todos os sócios, quer os participantes nas conferências, quer os que apenas se puderam juntar após o dia de trabalho.



Convívio After Work - 11 de Maio – Setúbal - Aniversário do STI



Convívio After Work – 22 de Junho – Braga, com a participação do Grupo de Cavaquinhos da ATIB



Convívio After Work – 14 de Outubro – Lisboa, com a participação do Grupo Coral da AT

## JORNADA SINDICAL PARA DELEGADOS DO STI 2022

Após dois anos marcados por restrições aos contactos presenciais físicos devido à Pandemia por Covid-19, a Jornada deste ano foi finalmente um encontro presencial!

Quer em 2020, quer em 2021, apesar dos constrangimentos, não deixámos de realizar este evento destinado aos Delegados Sindicais do STI e utilizámos a tecnologia e as plataformas online, no caso o ZOOM para promover o encontro. Em 2020 abordamos o Assédio Moral, em 2021 os Direitos e Deveres dos Delegados Sindicais e também a Greve.

A Jornada Sindical dos Delegados do



STI 2022, que aconteceu no passado dia 28 de outubro, na Covilhã, incidiu sobre o tema das Carreiras na Autoridade Tributária e Aduaneira e contou com um workshop sobre Técnicas de Comunicação.

Este encontro anual destinado aos Delegados Sindicais do STI visa promover o espírito de grupo e valorizar o papel dos representantes do STI no local de trabalho. São muitas as questões relacionadas com as carreiras dos trabalhadores da AT. A boa informação sobre os vários temas é essencial para todos podermos lutar melhor pelos nossos direitos laborais. ■







## O PAPEL E DIREITOS DO DELEGADO SINDICAL

**FRANCISCO RODRIGUES, SECRETÁRIO-GERAL DO STI**

**L**onge vão os tempos em que ao Delegado Sindical cabia a tarefa de distribuir as informações do Sindicato, quando estas eram enviadas por correio. Felizmente que esta tarefa, de mero distribuidor de informação terminou, libertando o Delegado Sindical para as tarefas realmente importantes, isto é, genericamente, representar o Sindicato no local de trabalho e ser o veículo das aspirações e dos problemas dos trabalhadores junto dos órgãos Regionais/Distritais e Nacionais, bem como prestando os primeiros esclarecimentos e apoio aos sócios.

O local de trabalho é onde a estrutura sindical apresenta maiores debilidades e se encontra sujeita a maior instabilidade. E aqui o Delegado Sindical assume um papel fundamental.

O reforço da organização sindical passa, em grande parte, pela capacidade de mobilização da estrutura de



base do STI, pelo que é imperioso que os Delegados Sindicais desempenhem o seu importante papel de ligação aos órgãos do STI e de esclarecimento.

Assim, a nossa atenção deve centrar-se no local de trabalho, na estrutura de base. E nesse sentido tem o STI procurado, com as Jornadas Sindical para Delegados, de que já se realizaram 4 edições, apetrechar os delegados Sindicais com as “ferramentas”

necessárias para que possam exercer as suas funções na plenitude. Quer em relação aos seus direitos, quer em relação aos benefícios que o STI concede aos seus Sócios.

Recorda-se que as jornadas já realizadas abordaram já diversas matérias como Saúde e Segurança no Trabalho, Assédio Moral Laboral, Carreiras na AT, igualmente se abordaram, em todas as edições, os benefícios que o STI concede aos seus Sócios. Todas as edições

podem ainda ser consultadas no canal do STI no YouTube, a STI TV.

O Delegado Sindical não é, na estrutura do STI, um elemento menor, bem pelo contrário. É um elemento central. Tem de ser encarado como tal por toda a estrutura do STI e deve também assumir e interiorizar que tem um papel fundamental, na dinamização dos Trabalhadores.

Quer o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), quer a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014), conferem ao Delegado Sindical direitos para o exercício das suas funções, de que destacamos:

■ Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um **crédito de 12 horas por mês** (art.º 344.º da Lei n.º 35/2014);

■ Os trabalhadores podem **reunir-se no local de trabalho**:

o Fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar (alínea a) do n.º 1 do art.º 341.º da Lei n.º 35/2014);

o Durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um período **máximo de 15 horas por ano**, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial (alínea b) do n.º 1 do art.º 341.º da Lei n.º 35/2014);

■ Os trabalhadores e os sindicatos têm **direito a desenvolver atividade sindical** no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais. O exercício do direito deste direito não pode naturalmente comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços (n.ºs 1 e 2 do art.º 340.º da Lei n.º 35/2014);

■ Os delegados sindicais gozam do **direito a informação e consulta** relativamente às matérias constantes das suas atribuições (n.º 1 do art.º 343.º da Lei n.º 35/2014);

■ O delegado sindical tem o **direito de distribuir e afixar convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores**, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa (n.º 1 do art.º 465, da Lei n.º 7/2009);

■ Nos serviços com mais de 150 trabalhadores o serviço, a pedido dos Delegados Sindicais, deve pôr à sua disposição um **local apropriado ao exercício das suas funções** (art.º 464.º da Lei n.º 7/2009).

O delegado sindical deve conhecer os seus direitos e, acima de tudo, exercê-los, a bem da dinamização do sindicato e da defesa dos sócios, interligando-se com as Direções Distritais e a Direção Nacional para os apoiar, potenciando o maior e mais eficaz funcionamento do STI. ■

## CICLOS DE WEBINARES 2022

Os Ciclos de Webinars (seminários online) foram uma iniciativa do STI durante a Pandemia, quando nos vimos impedidos de realizar eventos presenciais fisicamente, gerando a necessidade de recorrer a meios alternativos, usando a tecnologia e as plataformas digitais para realizar eventos onde fosse possível chegar até aos sócios e manter, dessa forma o contacto, ainda que à distância.

Tendo sido iniciativas bem-sucedidas, com a participação de milhares de sócios, e um feedback muito positivo, após a pandemia, a Direção Nacional continuou a promover ciclos de Webinars para abordar temas ligados aos direitos laborais, à aposentação e à saúde e segurança no trabalho (SST), nomeadamente sensibilizando para a prevenção dos riscos psicossociais, que são um dos riscos profissionais a que os trabalhadores da AT mais estão expostos.

Foram disponibilizados também webinars sobre fer-

ramentas de autoliderança e hábitos saudáveis, que possam ajudar os trabalhadores a fazerem algo por si mesmos e, com isso, reduzir também as consequências nefastas do Stress e outros fatores de risco a que estão expostos no desempenho das suas funções laborais. Para isto convidámos vários especialistas que colaboraram com o STI partilhando os seus saberes naquelas áreas e esclarecendo dúvidas colocadas pelos participantes, através do sistema de Perguntas&Respostas.

Todos os Webinars foram gravados e estão disponíveis para consulta, quer na Área reservada do site do STI, quer no canal de Youtube, a STI TV, em que foram criadas listas temáticas onde é possível assistir a estas palestras, em diferido.

Nesta Magazine alguns destes convidados colaboraram também com artigos sobre os temas da sua especialidade para que estas mensagens possam chegar a todos os sócios. ■

## DIREITOS LABORAIS

## DIREITOS LABORAIS EM TELETRABALHO

JOÃO RODRIGUES, FORMADOR DO STI

## ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE O REGIME DE TELETRABALHO:

*“Prestação laboral realizada com subordinação jurídica, em local não determinado pela entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.*

É habitual afirmar-se que o regime do teletrabalho tem prós e contras. Alguns, dizem-no com vista a dificultar a sua concretização, quer através de orientações e instruções pouco transparentes, ou mesmo através de regulamentos formais que mais não são do que o reflexo de anteriores e obscuras orientações, sempre com a última finalidade de criar alguma dificuldade à sua execução, mesmo quando a sua realização é legalmente obrigatória. Outros, visam evidenciar, justamente, as suas vantagens e também algumas desvantagens na sua concretização, mas, ao contrário dos primeiros, têm uma visão positiva sobre tal regime e fazem sobressair as suas vantagens quer para a Organização, quer para o trabalhador.

Vejamos então as principais vantagens na efetivação do regime do teletrabalho:

- Para o trabalhador, os custos e despesas têm tendência a reduzirem-se. Poupa-se em deslocações e, eventualmente, em refeições, fora de casa, que, de outra forma, o trabalhador teria de fazer;
- Existe uma maior liberdade e autonomia de trabalho, que pode ter reflexos, ao menos no plano imediato, na produtividade e gestão de tempo;
- Possibilita-se uma grande flexibilidade na execução das tarefas;
- Potencia-se uma menor carga de *stress*, nomeadamente com as *horas de ponta* nos transportes
- No caso do empregador público, as vantagens de contratar um profissional em regime de teletrabalho podem ser:
- Possibilidade de uma maior agilidade na realização das tarefas que têm de ser executadas;
- Libertação de espaço na Organização para outras atividades;



- Diminuição dos custos relacionados com a atividade laboral presencial, nomeadamente custos com o consumo de eletricidade, água, rede, etc.;
- Os trabalhadores, ao menos numa primeira fase, demonstram um maior índice de satisfação que pode originar um acréscimo de motivação, a que não é de todo estranha a maior facilidade de compatibilização da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador.

Quanto às potenciais <desvantagens, as mesmas poderão consubstanciar-se nos seguintes aspetos:

- Jornadas de trabalho mais longas com grande possibilidade de se prolongarem muito para lá do horário de trabalho (HT) e mesmo para além do período normal de trabalho (PNT);
- Isolamento do contexto laboral, com impactos negativos na falta do contacto com os colegas de trabalho, na ausência do debate de ideias, no bloqueio da criatividade;
- Um potencial risco de uma maior dificuldade na gestão da carreira, no âmbito das progressões, promoções e alterações de posicionamento remuneratório;
- Risco sério de sobreposição de tarefas e das disponibilidades que decorrem do contexto laboral com aquelas que dizem respeito à vida privada do trabalhador, com particular incidência nas tarefas dedicadas à sua vida familiar;
- Condições de trabalho prestadas pelo empregador nem sempre adequadas para o trabalhador, quando não excessivamente onerosas para ele, como é o caso da depreciação dos equipamentos informáticos e dos custos de rede decorrerem, muitas vezes, e na prática, por sua conta e risco;
- Inobservância de elementares regras de segurança e saúde no local do teletrabalhador, nomeadamente condições ergonómicas do exercício da sua atividade, arejamento do local, luz, entre outros;
- Possibilidade de existirem dificuldades na comunicação com a linha hierárquica do empregador



derivadas da distância, conquanto que esse risco possa ser atenuado (não eliminado) pela realização de reuniões em plataformas eletrônicas do tipo Zoom, Microsoft Teams, Cisco, entre outras.

Ora, é mitigando as desvantagens e ampliando as vantagens que se pode e deve consensualizar a concretização do regime do teletrabalho que bem útil e necessário foi no período da “pandemia” e poderá continuar a sê-lo nos tempos de *incerteza* que correm,

particularmente, como é consabido, desde fevereiro do corrente ano, sem prejuízo dos regimes obrigatórios da sua realização, como sejam especialmente os casos dos trabalhadores/as vítimas de violência doméstica, com filho com idade até 3 anos, com a possibilidade de ser estendido àqueles que tenham filho com idade até 8 anos e ainda aos trabalhadores/as a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação de tal estatuto, nos termos da legislação aplicável. ■

## SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST) | SST - RISCOS PSICOSSOCIAIS

# RISCOS PSICOSSOCIAIS E TRABALHO – ALGUMAS NOTAS AVULSAS

**ANTÓNIO SOUSA UVA, MÉDICO DE TRABALHO, PROFESSOR NA ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA**

**E**m Saúde Ocupacional na sua aceção mais abrangente ou, se se preferir, em Saúde e Segurança do Trabalho (SST), a abordagem dos riscos profissionais, na perspetiva da sua prevenção, tem-se centrado quase exclusivamente nos riscos causados por fatores de risco mais conhecidos, como são o exemplo das substâncias químicas ou dos agentes físicos. Mais recentemente os fatores de risco relacionados com a atividade (também denominados “ergonómicos”) adquiriram um enorme protagonismo com a importância alcançada pelas lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho.

Os fatores de risco psicossociais, por exemplo relacionados com a organização do trabalho ou as interações (verticais ou transversais) entre colegas de trabalho e chefias ou ainda o trabalho em equipa, têm sido pouco valorizados começando, no entanto, e mais recentemente, a adquirir grande protagonismo, sendo até em alguns textos as suas consequências qualificadas como riscos emergentes.

Quando abordados é, quase sempre, o *stress* (relacionado com o trabalho, profissional ou ocupacional) que se associa ao ambiente de trabalho psicossocial. Claro que existem inúmeros outros riscos profissionais de natureza psicossocial dos quais, nos nossos dias, o *burnout* é, talvez, senão o mais visível, o mais falado em determinadas profissões e/ou atividades profissionais,



e ainda, o assédio moral. Mas muitos outros existem que, por certo, “emergirão” na atenção que a sociedade, proximamente, lhes passará a atribuir como é o exemplo paradigmático dos distúrbios da ansiedade e da depressão.

De facto, as questões da Saúde Mental (ou da sua falta) sempre tiveram (e continuam a ter) uma grande importância e, na sua relação com o trabalho,

poderão ser responsáveis por cerca de 15 a 25% de situações de incapacidade (temporária ou definitiva).

A perspetiva, muito prevalente, da denominada “resiliência” a que há muito denominámos “trabalhadores todo-o-terreno” é, no entanto, a estratégia, aparentemente, dominante na forma de lidar com a crescente importância dos fatores psicossociais nas empresas e em outras organizações. Os fatores organizacionais e, de uma forma simples, as situações concretas de trabalho permanecem, quase sempre, imutáveis.

Alguns inquéritos realizados em contexto europeu confirmam a importância desses fatores de risco de natureza profissional, designadamente a pressão do tempo, o contacto com clientes ou utentes, a comunicação e os horários de trabalho incluindo a sua conciliação com a vida familiar.

Apesar dessa importância as empresas e outras organizações parecem não dispor de suficientes ins-



trumentos para lidar com essa realidade e as poucas medidas adotadas centram-se quase sempre majoritariamente nas pessoas (e não nas organizações), designadamente em atividades de formação e de aconselhamento. Apontam-se como razões para tal, entre outros, a falta de recursos e de competências e até a “delicadeza” desses assuntos.

Usemos os exemplos referidos do *stress* relacionado com o trabalho, do *burnout* e do assédio moral para ilustrar esses riscos, chamando, de novo, a atenção para que se trata de meros exemplos e que muitos outros riscos de natureza psicossocial existem e que o facto de aqui não serem abordados não lhe retiram importância nem diminuem a necessidade de os prevenir.

### 1 - Stress relacionado com o trabalho

A palavra *stress* está ligada à sua origem latina “*stringere*”, cujo significado é “esticar”. Com efeito, frequentemente as designações “tensão”, “pressão” e “carga” (ou “sobrecarga”) são utilizadas como sinónimos de *stress*. O *stress*, no caso em apreço “relacionado com o trabalho” (também chamado profissional ou ocupacional), configura, quase sempre, uma situação de desarmonia entre as necessidades do indivíduo e as exigências do trabalho.

As situações potenciais indutoras de reações de *stress* (ou *stressores*) são múltiplas, quer estejam relacionadas com as condicionantes de trabalho ou com o seu conteúdo (atividade) (Fig. 1).

As características do trabalho com potencial para originar reações de *stress* poderão estar relacionadas com o contexto de trabalho (ou com o seu conteúdo) e podem incluir, por exemplo:

- Aspectos relacionados com a cultura da organização e com a função, como sejam uma comunicação deficiente, um baixo nível de entreajuda para a resolução de problemas e para o desenvolvimento pessoal e a falta de definição de objetivos;
- O estilo de liderança de gestores e supervisores também parece ter impacto no bem-estar emocional dos trabalhadores;
- A ambiguidade de papéis, que está especialmente relacionada com a informação inadequada sobre uma função;
- O conflito de papéis que ocorre quando um trabalhador tem que efetuar tarefas que entram em conflito com os seus valores ou quando tem que exercer vários papéis incompatíveis uns com os outros;
- Funções atribuídas insuficientes, em que a organização não utiliza por completo as competências do trabalhador;

- ✓ .....
- ✓ trabalho repetitivo/monótono;
- ✓ ausência de controlo/ritmo/carga;
- ✓ carga de trabalho excessiva ou insuficiente;
- ✓ pressão no tempo;
- ✓ ausência de descrição precisa funções;
- ✓ insuficiência de meios para cumprir a missão;
- ✓ ausência de recompensa pelo trabalho;
- ✓ insegurança no trabalho;
- ✓ aprendizagem/criatividade;
- ✓ intimidação/desvalorização;
- ✓ responsabilização sem suporte;
- ✓ .....

Fig. 1 – Algumas situações potenciais indutoras de reações de *stress*

- A insegurança no trabalho, os aspetos relacionados com a evolução na carreira, o sentido de injustiça em relação ao próprio salário e o atraso promocional, que podem interferir com a satisfação no trabalho e estar na génese de experiências de *stress*;
- A falta de participação na tomada de decisão relativamente ao trabalho do próprio, no que respeita ao planeamento do seu trabalho, ao controlo da sua carga de trabalho e às decisões relativamente aos problemas considerados prioritários;
- As más relações interpessoais com os superiores, com os subordinados ou com os colegas;
- A interface casa-trabalho, relacionada com dificuldades em conciliar os papéis profissional e familiar e a disponibilidade limitada a nível de horas de lazer para o próprio;
- O trabalho por turnos e o trabalho noturno e as suas consequências na vida de relação.

Tais *stressores*, múltiplos e diversificados, podem ser sistematizados de diversas formas, de acordo com a sua natureza concreta, como por exemplo (Fig. 2):

Existem várias teorias que tentam explicar ou definir o *stress*, designadamente as teorias “biológicas”, as teorias “cognitivas” ou as teorias “transacionais”. Contudo, estas classificações são, de certo modo, arbitrárias e focam-se nas suas preocupações principais ou dimensões mais desenvolvidas. O que distingue especialmente as teorias transacionais, mais recentes, é que estas pretendem ultrapassar a noção simplista de “causa-efeito” e pretendem identificar os vários fatores que poderão

- ✓ Aspectos relacionados com os ciclos de trabalho;
- ✓ Aspectos relacionados com o conteúdo das tarefas;
- ✓ Aspectos relacionados com o conflito de papéis;
- ✓ Aspectos relacionados com as relações interpessoais;
- ✓ Aspectos relacionados com as condições;
- ✓ Aspectos relacionados com a supervisão;
- ✓ .....

**Fig. 2 – Stressores profissionais**

contribuir ou explicar a transação stressante.

Qualquer que seja o mecanismo implicado, o indivíduo estabelece estratégias adaptativas (“*coping*”), faz esforços comportamentais e também cognitivos para lidar com as exigências que lhe são impostas (reduzir, controlar ou tolerar essas exigências) e as estratégias que desenvolve vão, de alguma forma, modelar as emoções resultantes dessa interação.

Dito de outra forma, a experiência de *stress* está associada a diversos sintomas fisiológicos, cognitivos, emocionais e comportamentais. É de realçar que o estado de *stress*, incluindo o de *stress* relacionado com o trabalho, depende não apenas da presença de fatores indutores de *stress*, mas também da avaliação cognitiva de falta do seu controlo, o que gera algum “desamparo” psicológico. Contudo, o indivíduo é um “jogador ativo” que estabelece estratégias para lidar com cada situação, que lhe permitirão ou não minimizar, controlar ou tolerar aquele sofrimento. Apesar de cada indivíduo ter estratégias preferenciais de *coping*, essas estratégias são variadas entre indivíduos e também no próprio indivíduo, dependendo de cada contexto concreto.

De forma genérica, o *stress* surge quando o indivíduo percebe que não consegue lidar com as exigências impostas ou com as ameaças ao seu bem-estar e, adicionalmente, quando lidar com o problema é importante para ele, gerando ansiedade ou depressão. O *stress* é, pois, um processo contínuo de interação do indivíduo com o seu meio, em que são efetuadas por parte do indivíduo avaliações, mais ou menos contínuas, dessa interação e dos recursos que tem para lidar com ela, além de tentativas de resolução da situação, algumas delas com pouco sucesso. Nessa perspetiva, o *stress* é condicionado pela percepção de que as exigências excedem os recursos (ou aptidões) do indivíduo, o que é manifestado pelo indivíduo a nível fisiológico, psicológico e social.

## 2 – Burnout

Por sua vez o *burnout* pode ser entendido como um estado de “esgotamento” progressivo corporal, emocional e psíquico provocado por uma carga de trabalho importante que conduz a uma redução progressiva da satisfação profissional, da capacidade de suportar essa carga de trabalho, acompanhado de atitudes de “despersonalização” ou distanciamento emocional face aos seus semelhantes, observáveis designadamente nas profissões que lidam com pessoas. Não se trata, por isso, “simplesmente” de uma “fadiga crónica” profissional.

## 3 - Assédio moral

Têm sido usadas inúmeras formas de fazer referência ao ato de provocar uma violência psicológica no trabalho, de forma repetida e sistemática, com o objetivo de depreciar, humilhar, isolar e desacreditar um trabalhador, a maioria das quais em língua inglesa: **(i) bullying**; **(ii) mobbing**; **(iii) moral harassment**; **(iv) psychological violence** ou, por exemplo, **(v) psychological harassment**. Para além das diferenças que podem ser evocadas em relação a qualquer uma das designações, o assédio moral caracteriza-se, no essencial, por: **(i)** impedir o trabalhador de se exprimir; **(ii)** isolar o trabalhador; **(iii)** desconsiderar o trabalhador em presença de outros, designadamente colegas de trabalho; **(iv)** desacreditar o trabalhador no seu trabalho; e **(v)** comprometer a saúde do trabalhador.

O trabalhador assediado, para que o assédio moral produza efeito, inicia uma sucessão de acontecimentos (em cascata) que, no essencial, provocam perda de autoestima e de autoconfiança que podem levar a níveis promotores, por exemplo, de grandes graus de ansiedade e até a eventuais comportamentos de adição.

Inicialmente instala-se a dúvida e a incerteza que, logo conduz a um estado confusional que pode levar a perda de autoestima, a perda de autoconfiança, a culpa e até a alterações da identidade. Trata-se de uma catadupa de acontecimentos muito negativos para a saúde.

Essas consequências negativas para a saúde do assédio moral envolvem sintomatologia somática e psicológica. Para além de serem frequentes as cefaleias (ou dores de cabeça), as alterações gastrointestinais e as repercussões sobre o aparelho cardiovascular, os sintomas de atingimento da saúde mental são igualmente muito frequentes e vão desde a dificuldade de concentração e a perda de confiança até à ocorrência de pensamentos suicidários, agressividade e sintomas paranoides, depressivos e obsessivos.

## 4 - O que fazer para lidar com os fatores de risco psicossociais?





Em qualquer situação que envolva interdependências entre as condições de trabalho e a atividade de trabalho, a gestão de riscos centra-se, invariavelmente, no **(i)** indivíduo (trabalhador), no **(ii)** ambiente de trabalho (na sua aceção mais ampla), **(iii)** na interface entre os dois primeiros ou **(iv)** em ações mistas envolvendo os três aspetos anteriores.

No caso do *stress* relacionado com o trabalho é muito frequente, como se referiu, centrar a intervenção, fundamentalmente, no indivíduo assumindo, implicitamente, que o trabalho é imutável. Dito de outra forma, investe-se muito em apetrechar o trabalhador das melhores estratégias para lidar com o *stress* (é a tal imagem do trabalhador “todo-o-terreno”). É, de resto, frequente a adoção de programas específicos de gestão do *stress*, basicamente centrados no objetivo da redução da vulnerabilidade a *stressores*.

Não é possível escrever sobre estratégias para a gestão do *stress* sem abordar o conceito de *coping*, pelo menos concetualizando o *stress* como um processo em que o indivíduo tem um papel ativo, como já foi referido a propósito das teorias transacionais do *stress*.

Assim, o *coping* funciona como um modulador da reação psicológica individual às situações stressantes, consistindo em estratégias que visam atenuar as consequências do “desamparo” psicológico, como a ansiedade e a depressão.

Não se pode classificar, de uma forma genérica, as estratégias de *coping* em boas ou más. Elas, alternativamente, são eficazes ou não o são. Entretanto, mesmo estratégias eficazes a curto prazo podem ser contraproducentes a longo prazo, como são os (maus) exemplos das estratégias aditivas por vezes adotadas (por exemplo fumar ou beber bebidas alcoólicas que culminam, quase sempre, em excesso ou outras adições). Por outro lado, o indivíduo pode usar mais do que uma estratégia de *coping* perante uma determinada circunstância.

Entre as diversas classificações de *coping*, poderemos referir dois tipos de estratégias essenciais:

- *Coping* centrado no problema, em que a pessoa faz algo para modificar a fonte de *stress*;
- *Coping* centrado na emoção, em que a pessoa modifica a emoção de desamparo provocada pela fonte de *stress*.

A modificação da avaliação que o indivíduo faz de determinada situação poderá, por si mesma, “resolver” o problema, pois este deixa de ser percebido como uma ameaça, interferindo assim com a emoção que lhe está associada.

Assim, na gestão do *stress* relacionado com o trabalho, do assédio e do *burnout*, os Serviços de Saúde Ocupa-

cional poderão contribuir de várias formas, como por exemplo:

- Incluírem, na avaliação de riscos, a avaliação dos riscos de natureza psicossocial;
- Estarem disponíveis, num ambiente seguro e de confiança, para receber os profissionais que procurem ajuda;
- Divulgarem junto dos trabalhadores a necessidade da procura de ajuda em situações de “sobrecarga” em alternativa à procura individual de soluções;
- Comprometerem-se e implicarem-se na colaboração para a boa resolução de situações geradoras de *stress* relacionado com o trabalho, sempre que lhes seja possível interferir na Organização através da ligação privilegiada com as chefias;
- Prestar apoio ou facilitar o encaminhamento do trabalhador, designadamente a nível psicológico, psiquiátrico e até de apoio social no sentido de facilitar a adoção de métodos de *coping* mais eficazes em cada situação em concreto;
- Facilitar a dinâmica de grupos de partilha, dentro ou até fora do ambiente profissional, que diminuam o isolamento, analisem em conjunto as causas de *stress* e as condições de trabalho que podem interferir com o bem-estar e que permitam robustecer os aspetos positivos do trabalho;
- Aproveitar o local de trabalho para desenvolver programas de promoção da saúde, designadamente a promoção de exercício físico. Vários estudos apoiam a hipótese que o exercício físico pode estar associado a uma inibição temporária dos mecanismos de *stress*.

As intervenções baseadas nas condições (e atividade) de trabalho, designadamente na organização do trabalho, e mais especificamente na redução dos fatores de risco que este contém, tendem a diminuir os *stressores* para um grupo (mais ou menos) extenso de trabalhadores e constituem medidas de prevenção primária do *stress* ou de resolução orientada para o problema.

Assim, a opção dominante tem sido centrada na intervenção organizada a nível da empresa, orientada para o indivíduo, muitas vezes através dos programas de assistência ao trabalhador (PAT) ou ao empregado (PAE) com problemas específicos de que são exemplos o consumo de álcool e de outras drogas. Outros programas orientam-se para a promoção da saúde e para a gestão de *stress* baseadas no controlo das emoções ou no suporte social (técnicas de grupo de partilha de emoções, programas de relaxamento, entre outros).

As medidas preventivas do *stress* relacionado com o trabalho deveriam, no entanto, ser mais “abrangentes” e valorizar, para além das variáveis individuais (e da resposta

individual a estímulos externos), o ambiente de trabalho, principalmente nas suas componentes organizacionais, relacionais e comunicacionais de forma a “integrar” a complexidade das situações que constituem verdadeiros “nutrientes” da resposta de *stress* (Fig. 3).

Quaisquer que sejam as medidas a adotar, o Serviço de Saúde Ocupacional (ou de Saúde e Segurança o Trabalho, se se preferir) e, concretamente, a área específica da Medicina do Trabalho, devem participar empenhadamente, na sua área e metodologia concreta de intervenção, na justa medida da proteção da saúde dos trabalhadores.

De facto, essa proteção, com a promoção da saúde e a contribuição para a manutenção da aptidão para o trabalho, são as finalidades da ação da SST (ou da Saúde Ocupacional, na referida perspetiva abrangente). Dito de outra forma, a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional têm a finalidade de promover e proteger a saúde de quem trabalha e não, propriamente a finalidade de “cumprir a lei” que foi publicada exclusivamente para aquele fim. Deve-se colocar, portanto, essa

- ✓ .....
- ✓ formação e treino;
- ✓ mudança da organização do trabalho;
- ✓ redesenho das áreas de trabalho;
- ✓ aconselhamento individual de trabalhadores;
- ✓ alterações nos horários de trabalho;
- ✓ desenvolvimento de procedimentos de gestão de conflitos;
- ✓ .....

Fig. 3 – Algumas medidas de gestão do risco

obrigação num patamar de responsabilidade de todos para atingir essa finalidade e as disposições legais nesse domínio servem, por isso, apenas para reforçar e “organizar” as ações necessárias a atingir esse desígnio. E até mesmo para ajustar os incumpridores! ■

## A GESTÃO DO STRESS OCUPACIONAL

ANA SOFIA FREITAS, PSICÓLOGA CLÍNICA

Vivemos numa Era onde os estímulos externos estão constantemente a competir pela nossa atenção. Se a este fenómeno adicionarmos picos continuados de stress profissional, facilmente percebemos porque as doenças mentais, o *burnout*, a ansiedade e outras patologias, parecem representar uma nova epidemia.

A cultura laboral tem-se alicerçado em crenças que premeiam o trabalho excessivo e que equiparam o ‘estar ocupado’ a indicadores de sucesso. Tanto nos contextos formais como nos informais, somos pouco treinados para definir limites de modo intencional e harmonioso. O resultado tende a ser sempre o mesmo: o conflito entre papéis (pessoal e individual, familiar, social, comunitário), o contacto continuado com elevados níveis de stress e a tendência para tratar o tempo livre como supérfluo. O que coloca o ‘tempo individual’ e de ‘autocuidado’ no final da lista das nossas prioridades.

A exposição a elevados níveis de stress produz, no nosso cérebro, alterações neurofisiológicas que, quando mantidas por períodos de tempo continuados, podem revelar-se prejudiciais. Podem comprometer, não



apenas o eficaz funcionamento cognitivo, como resultar em alterações funcionais que, todos nós, facilmente, identificamos. A título de exemplo, o aumento da irritabilidade e impaciência, a ansiedade, as alterações nos padrões de sono, no apetite, entre outras tantas reações que rápida e intuitivamente comporiam esta lista.

Quanto refletimos sobre o stress ocupacional, o que nos deve deixar alerta, mais do que a própria (e natural) resposta neurofisiológica associada, é a identificação dos agentes stressores do nosso quotidiano. O nosso cérebro desenhou um sistema de sobrevivência preparado para ‘atacar’ ou ‘fugir’ perante uma determinada ameaça, que fazia todo o sentido na pré-história. Hoje percebemos que os atuais e ameaçadores agentes stressores, não sendo os predadores do antigamente, funcionam como tal. Surgem com novas formas, em maior número e frequência. Atualmente, o nosso cérebro aciona o mesmo sistema de sobrevivência quando recebemos um e-mail inesperado, quando somos convocados para uma reunião fora de horas, quando recebemos um pedido urgente, quando somos contactados com um im-



previsto na escola dos filhos, um atraso, etc., etc., etc.

Com facilidade, caímos na tentação de responsabilizar as organizações onde estamos inseridos pelos fenômenos que marcam negativamente o nosso ritmo/estilo de vida. Sabemos que os contextos profissionais, modelos de liderança dominantes, relações interpessoais, interferem no bem-estar geral dos trabalhadores. No entanto, também é verdade que a capacidade de resposta às adversidades, sejam experiências de conflito, sobrecarga de trabalho, gestão dos elevados níveis de stress, não é padronizada. Há uma grande componente individual a ditar o rumo dos processos adversos e os resultados deles obtidos. Na verdade, cabe a cada um de nós aprender a regular o seu comportamento face ao trabalho e à vida em geral.

O papel a ser assumido de forma autónoma e intencional por parte dos trabalhadores ativos, não visa a desresponsabilização das organizações. Deve ser entendido como um esforço complementar que nos encaminha a todos para as mudanças culturais que se impõem como necessárias e urgentes. É o esforço conjunto que nos encaminha para uma mudança de mentalidade face ao trabalho, e que garante a saúde do capital humano, a valorização e retenção de talento, bem como o sucesso continuado e crescente dos projetos profissionais.

A fórmula para lidarmos com tudo isto não é inovadora. Toca naquilo que classificamos de senso comum, no entanto, facilmente esquecida.

Principiaria por recomendar a criação de uma espécie de kit de ferramentas que permita uma resposta adaptada e eficaz aos agentes stressores.

A otimização da capacidade de gestão emocional, é um importante item da lista. Ajuda-nos a tomar consciência dos padrões comportamentais e dos automatismos que vimos repetindo ao longo dos anos, e a decidirmos quais modificar.

A comunicação e a definição de limites, compõem outro ponto crucial. Prestar atenção e otimizar os nossos padrões comunicacionais, na forma oral e escrita, personalizando menos as experiências e colocando o foco das nossas intenções na melhoria do nosso desempenho, é fundamental.

Por fim, é imperativo sair do modo *multitasking* e entrar num espaço de trabalho presente.

Se não tomarmos as rédeas, facilmente o stress ocupacional dominará as nossas vidas. Esta tomada de consciência é importante para que possamos assumir a posição de domínio, e passar assim a tomar decisões ponderadas e intencionais face a acontecimentos que, sistematicamente, classificamos como inevitáveis. ■

## SST - AUTOLIDERANÇA

# INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: CONSCIÊNCIA DO MUNDO DAS EMOÇÕES

**MÁRIO MADRIGAL, ECONOMISTA, INVESTIGADOR DE DESENVOLVIMENTO HUMANO**

**A**s emoções são informações muito valiosas em relação àquilo que se está a passar dentro de nós a cada momento e que nos poderão permitir adaptarmo-nos à realidade de uma forma equilibrada.

Porém a grande parte dos seres humanos vive num jogo de ação-reação emocional, no qual oscilamos entre dois extremos. O primeiro extremo é negar ou rejeitar as nossas emoções, nomeadamente aquelas que intitulamos como “negativas” (o medo, a tristeza, a raiva, etc.). E



o segundo extremo é alimentar em excesso essas próprias emoções.

No primeiro dos casos, fazer de conta que uma emoção não existe sempre traz consequências. Uma a curto prazo, e outras a médio e longo prazo. Não assumir aquilo que nos está a acontecer e não escutar a informação que a emoção nos está a dar, leva a que essa emoção seja transformada noutra emoção secundária, no fundo

uma máscara através da qual se consegue exprimir, normalmente de uma forma muito menos saudável



e com efeitos mais duradouros. Por exemplo, muitos homens, rejeitando sentimentos de tristeza, que seriam exprimidos de forma natural através do choro, passam facilmente a desenvolver emoções secundárias ligadas à agressividade e à inflexibilidade. A tristeza como emoção simplesmente nos está a informar de que perdemos algo ou alguém importante para nós, e que devemos dar um tempo para fazer o nosso “luto”, e que durante esse período deveremos ser tolerantes e pacientes connosco, pois é natural que nesses períodos a nossa energia seja menor, e que os nossos raciocínios sejam mais lentos. Mais nada. Porém, não assumir essa informação irá simplesmente adiar a recuperação, e a observação nos diz que com muitos mais efeitos colaterais, quer psicológicos, quer físicos. O corpo é o veículo das emoções e uma deficiente gestão emocional leva a somatização. Falarmos em inteligência emocional é falar em saúde preventiva.

Normalmente negamos e rejeitamos as emoções por dois motivos. Um tem a ver pelo facto de evitar o sofrimento, perfeitamente legítimo e humano, pois se

calhar já sofremos muito no passado. E o outro tem a ver com crenças sociais limitadoras, que dispararam barreiras automáticas, sem darmos por isso. No exemplo anterior, a influência da crença “os homens não choram” ainda tem um peso no subconsciente masculino muito forte.

E o outro extremo, é estarmos embebidos nas emoções de tal forma que simplesmente perdemos a objetividade. Por exemplo, o excesso de medo, e a preocupação é uma forma de medo, tem várias consequências. Entre outras não conseguir ver nem dar a valor a outros aspetos da realidade, que também existem; desvalorizar os nossos próprios recursos internos e capacidades para lidar com a situação que é entendida como ameaça; paralisia a nível da ação e inclusive consequências físicas. O excesso de medo e de ansiedade afeta claramente o nosso sistema imunitário.

Como sempre o equilíbrio está no caminho do meio. Manter a ligação com o nosso coração, e também com a nossa mente, pois os dois são mesmo necessários na nossa caminhada. ■

## PERFIL DISC: A COMPETÊNCIA É TAMBÉM COMPORTAMENTAL (TESTE)

**SÉRGIO ALMEIDA, INVESTIGADOR EM NEUROCIÊNCIA**

**N**uma altura em que as mudanças são uma constante gerando grande incerteza nas instituições, cada vez mais a gestão emocional, o equilíbrio na vida pessoal/profissional, a felicidade individual, tem um impacto nos resultados das mesmas. Neste contexto já não chegam as qualificações, é necessário evoluirmos para as competências.

Sempre defendemos que ser competente envolve uma dimensão técnica (habilidade e conhecimento) e uma dimensão comportamental baseada numa correta atitude que pode ser exercida independentemente da nossa posição ou contexto laboral. **É através dessa atitude e comportamento pela qual conquistamos a credibilidade e o respeito do nosso círculo pessoal ou profissional,** através da nossa contribuição e dos nossos valores.

Uma vez que os valores éticos adequados à liderança e gestão das equipas estão presentes, é importante prestar atenção ao nosso estilo e versatilidade enquanto

líderes. Nem todos os elementos da nossa equipa necessitam de ser liderados da mesma forma.



O modelo **DISC** facilita a compreensão do nosso estilo comportamental e do estilo dos nossos interlocutores, ajudando-nos a tratar e comunicar com cada pessoa como ela precisa ser tratada. Geralmente, comunicamos adequadamente com as pessoas que correspondem ao nosso estilo DISC, mas por forma a potenciar a relação, deveremos fazer um esforço para modificar o nosso estilo e adaptar ao de outros.

**DISC** é o acrónimo para as palavras **Decisão, Influência, Serenidade** e **Cumprimento**. São quatro fatores que estabelecem as nossas prioridades e se refletem no nosso comportamento.

Confirme abaixo o seu estilo, pontuando **de 1 a 10 o seu grau de identificação** com cada uma das afirmações:

1. **Sou uma pessoa firme, enérgica, decisiva, rápida, corajosa, que arrisca e determinada.**



2. **Mostro-me uma pessoa** comunicativa, persuasiva, convincente, segura, amistosa, otimista e alegre.

3. **Sou uma pessoa** tranquila, paciente, previsível, amigável, sistemática. Às vezes, sou resistente à mudança se não entender os motivos.

4. **Mostro-me uma pessoa** um pouco distante, mas cordial, firme, calma, analítica, lógica e reflexiva. Por vezes muito perfeccionistas, cumprio com as normas.

5. **Necessito** de liberdade de movimento, visão de futuro, pouca supervisão, ter claro quais os objetivos e autonomia para decidir como os devo alcançar, que me falem de forma direta e franca. Gosto de ser valorizado pelos meus resultados.

6. **Necessito** interagir, comunicar, socializar, inovar, liberdade de ação, entusiasmo pelo futuro, apreço pelo meu modo de ser, cuidado da minha imagem.

7. **Necessito** sentir-me seguro/a, confiar num líder e num projeto, formar parte de uma equipa, receber feedback frequente e ter uma chefia próxima.

8. **Necessito** de ter clareza sobre o que é esperado de mim, argumentos com base em precedentes ou dados objetivos, valorizando altos padrões de qualidade, e procedimentos perfeitamente definidos.

9. **Fico desmotivado/a** com supervisão e controlo excessivos, com extensas comunicações e desvios, com a sensação de perda de tempo, com a pressão dos processos ou com uma chefia autoritária.

10. **Fico desmotivado/a** com a falta de comunicação, por não poder expressar as minhas opiniões, excessiva atenção aos detalhes, tarefas rotineiras, excesso de formalismo ou uma chefia distante.

11. **Fico desmotivado/a** com mudanças não estruturadas e fundamentadas, falta de coesão da equipa, falta de processos bem definidos, ritmo excessivamente rápido ou um chefe disperso com frequentes mudanças de opinião.

12. **Fico desmotivado/a** com mensagens vagas ou pouco claras, não conformidade com diretrizes pré-estabelecidas, conversas fora do contexto profissional ou emocionalmente excessivas, com um chefe excessivamente objetivo que salta procedimentos sem argumentar os motivos.

13. **No dia a dia laboral** gosto que entrem em contacto comigo quando necessário, que confiem em mim, não me sujeitando a controlo excessivo se estiver a cumprir os objetivos, o contacto deve ser focado em tópicos específicos de forma rápida e concisa. Valorizo o feedback sobre os meus resultados.

14. **No dia-a-dia laboral** disponibilizo bastante tempo para conversar com os outros, não me concentro imediatamente no trabalho, partilho com facilidade como estou a viver as experiências, e gosto de inovar o máxi-

mo possível. Por vezes tenho dificuldade em definir as minhas prioridades.

15. **No dia-a-dia laboral** gosto da comunicação diária, e do interesse tanto no trabalho como na pessoa, de ser ouvido com atenção e empatia. Tenho um ritmo próprio, e necessito que me expliquem os motivos das mudanças. Valorizo o feedback que me é dado relativo à minha lealdade e compromisso. Por vezes tenho dificuldade em sair da zona de conforto.

16. **No dia-a-dia laboral** gosto de comunicações breves e concisas focadas no tópico em questão, expectativas bem definidas para o meu trabalho, respeito pelo meu ritmo, e que cumpram com o acordado. Valorizo o feedback dado pela minha organização e qualidade das minhas tarefas. Posso por vezes ter alguns bloqueios por análise excessiva da informação e dos dados.

Avaliação do seu estilo:

#### D - Decisão

##### ■ Avaliação Perfil D (total somatório das afirmações 1, 5, 9, 13)

As pessoas que se comportam com preferência pelo **fator D** concentram-se em enfrentar **Desafios** e resolver problemas. São perfis orientados para os objetivos e para as tarefas necessárias para alcançá-los.

#### I - Influência

##### ■ Avaliação Perfil I (total somatório das afirmações 2, 6, 10, 14)

As pessoas que se comportam dando preferência ao **fator I** concentram-se na **Interação**, comunicação e influência. São perfis orientados a alcançar objetivos por meio de relacionamentos interpessoais.

#### S - Serenidade

##### ■ Avaliação Perfil S (total somatório das afirmações 3, 7, 11, 15)

As pessoas que se comportam dando preferência ao **fator S** concentram-se na **Serenidade**, em manter um ambiente estável e previsível, evitam mudanças no ambiente e nos ritmos. São perfis orientados aos processos e às pessoas neles envolvidas.

#### C - Cumprimento

##### ■ Avaliação Perfil C (total somatório das afirmações 4, 8, 12, 16)

As pessoas que se comportam dando preferência ao **fator C** concentram-se em regras e procedimentos. Baseiam-se em dados, provas e evidências. Procuram a qualidade no trabalho. São perfis orientados para o processo e as tarefas que o compõem.

Este exercício é apenas uma reflexão sobre o seu estilo comportamental. **Para saber mais sobre o DISC e receber uma análise rigorosa e detalhada visite-nos em [www.disc.pt](http://www.disc.pt)** ■

# COMUNICAÇÃO – CANAL DE COMUNICAÇÃO PRIVILEGIADO: COMO COMUNICAMOS (TESTE)

**DANIEL RAMOS, FORMADOR DE COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS**

**E**stamos sempre a comunicar, comunicamos por via oral, escrita, gestual, emocional e comportamental. A visualização de um sentimento, um sorriso e um olhar, são formas de comunicação. Os nossos pensamentos são uma forma de comunicação interna, revelando-se ao exterior pelo modo como olhamos, pelo tom de voz, pelas atitudes e pelos movimentos corporais.

Devemos então estar atentos se o que queremos dizer é aquilo que efetivamente, estamos a transmitir ao nosso interveniente.

Um gesto, uma palavra, uma atitude tanto podem facilitar como dificultar a comunicação entre dois intervenientes, pois nós nem sempre temos consciência de que estamos a comunicar.

Para que uma comunicação seja eficaz, deveremos estabelecer um contexto propício ao interesse do nosso interlocutor. Não prestamos atenção se não sentirmos interesse pelo que estamos a ouvir, logo os princípios da prontidão e do efeito deverão estar presentes.

Deveremos fazer atenção aos nossos estilos e atitudes comunicacionais, será que estamos a utilizar a melhor



estratégia para fazer passar a mensagem e estabelecer no recetor o critério de adesão? Lembremos que para captivar o nosso interlocutor ele precisa perceber quais são os benefícios que dali podem advir, estrar motivado.

Daquilo que nós queremos dizer até ao que o outro responde, prevê-se uma quebra de cerca de 50 por cento da carga significativa da comunicação. Logo, é necessário procurar ativar o maior número de sentidos no nosso interlocutor para que a mensa-

gem seja recebida com maior facilidade.

Podemos facilmente fazer uma identificação, aproximada, da nossa capacidade ou preferência pelo modo de comunicar realizando o exercício que se segue.

Em cada item que se lembre ou imagine com maior ou menor facilidade, distribua por cada grupo uma nota de 1, 2 e 3. (dentro de cada grupo não pode haver notas iguais).

Atribua a pontuação **3** ao item em que a recordação ou imaginação é mais fácil, **1** no item de maior dificuldade e **2** ao restante. Seguidamente transfira os valores atribuídos para o quadro de cotações. ■

| itens | Comportamentos                                                  | Pontuação |
|-------|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 01    | Que amigo ou parente seu tem o cabelo mais comprido?            |           |
| 02    | Ouvir uma música favorita.                                      |           |
| 03    | Sentir a mão dentro de água muito fria.                         |           |
| 04    | Lembrar-se do rosto de uma professora de seus tempos de escola. |           |
| 05    | Escutar os sons de sinos de igreja tocando ao longe.            |           |
| 06    | Segurar mentalmente nas mãos uma folha de papel liso.           |           |
| 07    | Visualizar as listras de um tigre.                              |           |
| 08    | Qual de seus amigos fala mais baixo?                            |           |
| 09    | Acariciar um gato ou cachorro.                                  |           |
| 10    | Ver a cor da porta da frente de onde mora ou trabalha.          |           |
| 11    | Ouvir um motor de carro pegando numa manhã fria                 |           |
| 12    | Calçar um par de meias molhadas.                                |           |
| 13    | Visualizar o livro mais grosso que há em sua casa.              |           |
| 14    | Imaginar ouvir a voz de um amigo de infância.                   |           |





| itens | Comportamentos                                      | Pontuação |
|-------|-----------------------------------------------------|-----------|
| 15    | Imaginar-se saltando de um muro de 1,2 m de altura. |           |
| 16    | Ver o rosto de uma pessoa importante para si.       |           |
| 17    | Escutar o som que sua voz faz sob água.             |           |
| 18    | Rolar uma roda de carro pela rua.                   |           |

**Cotações** – Coloque a pontuação atribuída a cada item nas respectivas linhas e verifique os totais. O de maior pontuação indicará a sua maior característica.

| Visual |           | Auditivo |           | Cinestésico |           |
|--------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------|
| Itens  | Pontuação | Itens    | Pontuação | Itens       | Pontuação |
| 1      |           | 2        |           | 3           |           |
| 4      |           | 5        |           | 6           |           |
| 7      |           | 8        |           | 9           |           |
| 10     |           | 11       |           | 12          |           |
| 13     |           | 14       |           | 15          |           |
| 16     |           | 17       |           | 18          |           |
| Total  |           | Total    |           | Total       |           |

## SST - HÁBITOS SAUDÁVEIS

# GINÁSTICA LABORAL

### INÊS SANTOS, PERSONAL TRAINER E OSTEOPATA

Em pleno século XXI, a maioria dos adultos ainda não atende aos requisitos mínimos para a prática de atividade física, embora se conheçam os benefícios que a mesma oferece para a melhoria da qualidade de vida. Uma vez que um adulto passa em média 60% das suas horas diárias no local de trabalho, torna-se fundamental a criação de ambientes de trabalho propícios a evitar efeitos nefastos na saúde dos trabalhadores.



Como tal, as organizações têm um papel fundamental no incentivo dos seus funcionários para a obtenção de hábitos de vida saudáveis, entre os quais a prática regular de atividade física. Estes incentivos, tanto podem beneficiar a qualidade da saúde e bemestar dos funcionários, como as próprias organizações, pela possibilidade de melhorarem a sua produtividade, nomeadamente na diminuição do absentismo e do presenteísmo.

Assim sendo, a implementação de intervenções eficientes no local de trabalho é necessária e benéfica para a saúde pública. Esta abordagem tem vindo a ser reforçada por vários estudos, que têm apontado para a viabilidade de aplicar programas designados por “ginástica

laboral”, com o objetivo de promover a atividade física no local de trabalho. Estes tipos de programas consistem na realização de pausas ativas, com a duração de 10 a 15 minutos de exercício físico. Vários autores na comunidade científica sugerem que uma parte do horário de trabalho deve ser utilizado para promover exercício físico frequente, visto que a promoção da atividade física no local de trabalho produz mudanças positivas nas práticas de saúde

e atividade física dos seus trabalhadores.

Face ao exposto é possível entender-se que a prevenção de doenças relacionadas com o local de trabalho é benéfica para os empregadores, podendo evitar custos desnecessários para as próprias empresas. Este tipo de ações pode ainda representar, uma iniciativa de responsabilidade social corporativa, com possibilidade de gerar efeitos positivos na produtividade e cultura organizacional.

Além disso, as intervenções de exercício físico aplicadas no local de trabalho podem promover um comportamento mais saudável por parte dos funcionários, nomeadamente na melhoria de hábitos alimentares, ajudando assim a desenvolver uma atitude mais preventiva em relação à sua saúde. Portanto, estratégias

de mudança de hábitos saudáveis no local de trabalho podem ser uma contribuição importante para melhorar a saúde e o comportamento das pessoas, evitando assim o aparecimento de doenças ocupacionais. As doenças ocupacionais podem estar relacionadas com o trabalhador, resultando de situações diversas como a adoção de posturas incorretas de forma prolongada, a falta de atividade física e o excesso de peso, mas também com características da tarefa laboral que pode implicar a repetição de movimentos, a utilização de equipamentos ergonomicamente desajustados, o stress no trabalho e a sobrecarga física. Como forma de conseguir evitar esse tipo de doenças, além dos programas de atividade física, o trabalhador também deverá ajustar corretamente o seu local de trabalho, no caso de permanecer muito tempo numa posição sentada e em comportamento sedentário. Assim sendo, algumas recomendações passam por:

■ Ajustar a cadeira de forma aos joelhos formarem um ângulo entre 90° e 110°;

- Descontrair os ombros e apoiar os cotovelos na mesa, ou nos braços da cadeira, em posição neutra;
- Alinhar o cotovelo – pulso – dedos, paralelamente à mesa de trabalho, em apoio;
- Evitar teclados inclinados ou elevados que obriquem à flexão excessiva do pulso;
- Utilizar um encosto da cadeira com apoio na zona lombar, chegando a bacia o mais atrás possível;
- Assento da cadeira não deve pressionar a parte posterior do joelho;
- Garantir a existência de espaço que permita afastar, cruzar e descruzar as pernas sem pressionar as coxas contra a parte inferior da mesa;
- Ter os pés totalmente apoiados no solo ou num apoio pés;
- Ajustar a mesa de forma que a linha de visão fique na direção da parte superior do ecrã;
- Manter uma distância dos olhos ao ecrã entre 45 a 70 cm. ■

## ALIMENTAÇÃO: PORQUE É QUE NOS CUSTA TANTO MUDAR?

**Falta o combustível adequado para que o corpo funcione corretamente**

**CATARINA VALENTE, COACH ALIMENTAR**

Vivemos super estimulados e apegados à comida. Ela funciona, cada vez mais, como via de escape. De facto, a comida e a ansiedade jogam na mesma liga.

Quando comemos o que não devemos -alimentos processados, refinados e industrializados como carnes, laticínios, açúcares, farinhas e outros comestíveis (todos aqueles enlatados ou empacotados)- ficamos ansiosos, elétricos e em desequilíbrio.

Ou seja, sem energia, sem foco e sem clareza mental. E por se fosse pouco, parece que carregamos com a vida. Em vez de viver, sobrevivemos! Por um lado, o corpo está cansado, pesado e letárgico. E, por outro, a mente desgastada, sem ânimo e alegria.

Como resultado, as emoções sofrem altos e baixos.

Com esta vida frenética é normal!

O ser humano do século XXI, além de estar ansioso pelo ritmo vida e trabalho ao que se sujeita, recorre cada vez mais à comida para tapar as suas emoções e



seus sentimentos, muitos deles reprimidos.

Assim, a comida tornou-se numa ferramenta barata, de fácil acesso e que gera conforto.

Além disso, pode até criar um efeito opiáceo no organismo. Ou seja, o mesmo que a droga: um estado de inconsciência e destruição de neurónios, que diminuem a capacidade de pensar e realizar atividades.

### **Fome emocional**

Por um lado, usamos isso como uma “descarga” de nosso distúrbio emocional. Por outro lado, é algo que nos faz “perder tempo”.

No primeiro caso, desenvolvemos inconscientemente hábitos alimentares que geram sensações estimulantes e calmantes. É assim que geramos dependência de laticínios, trigo, açúcar, gordura...

Essa dependência aditiva (com poderosas razões biológicas) é o principal obstáculo para a modificação de



padrões errados. Sempre haverá desculpas, geralmente inconscientes, para rejeitar mudanças...

As novas funções de trabalho são muito exigentes e constrangedoras, o que marginaliza o tempo necessário à preparação da nossa alimentação. A tal ponto que a questão da alimentação se torna um incômodo: “não tenho tempo”. Como nos filmes de faroeste, a “sexta cavalaria” logo chega em nosso auxílio.

Existe a indústria alimentícia “abnegada”, que nos oferece a solução perfeita: comida saborosa, barata, prática... e em casa. Assim, geramos um condicionamento difícil de remover, reforçado pelo uso de alimentos “viciantes” citados no parágrafo anterior.

#### **Limpar e não sujar com alimentos de verdade**

Suponhamos que o leitor compre um bom carro; uma joia última tecnologia... Mas por desconhecimento, em vez de gasolina de qualidade, alimenta-o com combustível inadequado.

De seguida, irá observar falhas e solavancos nas marchas, consequência de um motor carbonizado e obsoleto. O que faria então? Não poderá argumentar que o veículo veio “defeituoso de fábrica”.

Com certeza limparia o motor e trocava o tipo de combustível. E, a propósito, faria as duas coisas ao mesmo tempo. Não se lhe ocorreria fazer apenas uma das duas urgências.

Ou... estaria à procura de um aditivo que escondesse a falha?

Com o corpo acontece exatamente o mesmo. Uma única ação é de pouca utilidade.

Devemos cuidar do nosso veículo através do melhor combustível: uma alimentação fisiologicamente adaptada ao ser humano, potenciando assim o consumo de frutas, vegetais, sementes, oleaginosas, cereais e todo tipo de grãos integrais, algas de mar, brotos, germinados... como base da alimentação, e não como acompanhamento.

Além disso, para remover os problemas de saúde e o pandêmico excesso de peso, cada vez mais habitual, desde as crianças até aos adultos, é preciso eliminar as toxinas do corpo através de um jejum, um detox ou uma limpeza ao fígado, o motor do nosso corpo.

É importante também mudar a qualidade do “combustível” para que não volte a “carbonizar” a estrutura. Ou seja, passar de uma alimentação de origem animal a uma mais vegetal, a única adaptada à nossa fisiologia. Esperemos que a simplicidade deste exemplo sirva para estimular a mudança de hábitos com uma atitude consciente e madura.

Muitas vezes somos mais conscientes com o “nosso carro” do que com o nosso corpo.

Cuidamos do carro porque nos custou X dinheiro, embora possamos trocá-lo. Em vez disso, o corpo veio “grátis”... mas esquecemos que é o único que temos e que não tem reposição. ■

**Acompanhe as minhas redes sociais em:**

**Catarina Valente @Tualmaveda**

## **APOSENTAÇÃO**

# OS APOSENTADOS NA SOCIEDADE

**MIGUEL VITAL, TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA APOSENTADO, EX-DIRIGENTE SINDICAL**

A pandemia que nos assola expôs de forma dramática a situação em que muitos milhares de pessoas mais velhas se encontram.

A pandemia não fez mais do que evidenciar o que já existia, mas para o qual pouca atenção a sociedade, de um modo geral, presta.

Há uma frase que foi dita há poucos anos que me marcou e que encerra todo um conceito que desvaloriza e até humilha os mais velhos: PESTE GRISALHA.

É, como está na moda dizer-se, uma



linha vermelha que foi ultrapassada.

É afirmar alto e a bom som um paradigma em que os mais velhos são considerados como já não tendo quaisquer valias para a sociedade, que são improdutivos e uma carga de despesa, como se tratasse de “gorduras sociais” que urge eliminar.

É uma ofensa, uma desconsideração por toda uma vida de trabalho dos mais velhos, do muito que contribuíram para a sociedade que hoje somos, é o cavar de uma ferida profunda, de uma fratura entre gerações acentuan-



do o individualismo, a falta de solidariedade e a desumanização.

Os mais velhos são, nesta perspectiva, UM ESTORVO. Estão fora do prazo de validade. Não têm interesse económico. São descartáveis.

De forma cínica dizem-nos que não se podem gastar recursos que ponham em causa o futuro das novas gerações.

É a lei dos MERCADOS no seu esplendor a impor-se.

Dizem, por exemplo, que no futuro não vai haver dinheiro para pagar as reformas por culpa das que atualmente são pagas e pelo peso do conjunto do Estado Social.

Pois bem, o que se pretende com isto é a destruição do sistema Público de Pensões abrindo o caminho aos fundos de pensões privados. É bom que os trabalhadores no ativo reflitam que o que põem em causa o futuro das suas reformas é entre outras coisas:

O emprego precário – sem emprego não há salários; sem salários dignos não há carreira contributiva; sem carreira contributiva não há descontos para a segurança social; sem descontos não há pensões de reforma.

A desvalorização dos mais velhos está ainda assente na persistente afirmação de estereótipos de que são exemplos as reportagens na TV ilustradas, sempre que se fala de reformados, com imagens de grupos em jardins jogando as cartas passando uma imagem de passividade, ociosidade, tempo queimado.

Ora isto existe, mas é redutor e nos dias de hoje não reflete a diversidade e a pluralidade das situações em que socialmente estão inseridos os mais velhos.

A pandemia teve a virtude de mostrar o imenso abandono a que são votados muitos milhares de reformados. (os sindicatos não podem ficar indiferentes a isto)

Lares legais e ilegais sem condições mínimas para ocorrerem às necessidades das pessoas mais velhas. Pessoas tratadas sem afeto, sem carinho, infantilizadas e diria até desapossadas dos seus direitos de personalidade.

Estes lares recebem milhões do Estado. Ninguém está lá gratuitamente. Paga o Estado e pagam os utentes.

Muitas destes lares não cumprem com os compromissos que contratualmente assumiram para com os seus utentes.

Não têm meios técnicos, nem recursos humanos – médicos, enfermeiros, técnicos especialistas, trabalhadores com formação para tratar dos mais velhos.

Os trabalhadores, profissionais destes lares, são mal pagos, sem formação e com cargas horárias elevadíssimas.

O resultado está à vista.

Responsáveis? Há responsáveis, sim senhor. Desde logo os proprietários e dirigentes dos lares.

O Estado entrega milhões, mas não cuida de fiscalizar e nem se preocupa de verificar se as condições contratualizadas são cumpridas.

As famílias, sim, também as famílias assoberbadas com todo o tipo de problemas, numa sociedade cada vez mais (estupidamente) competitiva alhearam-se do problema. Não quiseram ver e deixaram seguir até a realidade explodir nas nossas caras.

A pobreza entre os mais velhos tem aumentado. No ano de 2018, o risco de pobreza entre os mais velhos era de 17,3% contabilizando as transferências sociais e 88,8% sem estas transferências.

Cerca de 43 mil idosos vivem sozinhos e muitos em condições de isolamento. Muitos há que são sujeitos a violência quer física, quer psíquica.

O que fazer e que medidas se podem tomar? Parece que tem de haver políticas diferentes.

Criação de uma rede pública de apoio aos idosos com capacidade para prestarem serviços ao domicílio (COMO ALTERNATIVA À INSTITUCIONALIZAÇÃO) - no trabalho doméstico, no acompanhamento a deslocamentos que necessitem fazer - consultas médicas, a repartições e serviços, apoio psicológico e apoio jurídico, em ações de lazer como ir ao cinema, ao futebol etc. Tem de ser muito mais que as tradicionais excursões que anualmente juntas de freguesia fazem, geralmente, a uma santinha qualquer.

Um plano de prevenção contra a violência sobre os idosos.

Finalmente: Valorizarão das reformas e das carreiras contributivas mais longas, fim das penalizações com 40 anos de contribuições. Correção de todas as pensões com 40 anos ou mais de descontos para eliminar o fator de sustentabilidade. Atualização as pensões em função da inflação verificada e não da prevista.

No âmbito do IRS alterar as deduções com as despesas de da Saúde – médica e medicamentosa - criando escalões para o efeito tendo em conta o rendimento do agregado familiar e o aumento dos custos que os mais velhos têm com a sua saúde e bem-estar.

Agilizar os processos de reforma de modo a que um mês após a entrada do pedido esta possa ser efetivada.

Em resumo: um novo olhar sobre os mais velhos. Outras políticas centradas na pessoa e no bem-estar dos idosos. Travar desde já aquilo a que há quem com propriedade classifique como um discurso GERONTOFÓBICO.

Afinal envelhecer é tão natural como nascer. ■



## ENCONTROS DE SÓCIOS ENCONTRO DESCENTRALIZADO

**A**pós dois anos de restrições devido à Pandemia, no Ano em que o STI celebra o seu 45.º aniversário foi possível, com a colaboração das Direções Distritais e

Regionais, realizar no passado dia 17 de setembro, por todo o país, encontros de sócios para promover o convívio tão necessário e salutar entre colegas! ■



## ENCONTRO “ROTEIRO NO OESTE”

**E**ntre o passado dia 30 de setembro e 02 de outubro aconteceu, no distrito de Leiria, o encontro “Roteiro no Oeste”, promovido pela Direção Nacional, com a colaboração da Direção Distrital de Leiria. Este evento

foi concebido a pensar nos sócios aposentados, mas participaram também sócios no ativo.

Foi um fim-de-semana gastronómico, cultural e recreativo, de salutar convívio entre sócios do STI! ■





Todos os dias trabalhamos para fazer chegar aos nossos clientes a informação mais atualizada e com a melhor qualidade.

Disponibilizamos-lhe uma seleção da legislação mais importante com sínteses comentadas, artigos de opinião elaborados por profissionais de renome, casos práticos, jurisprudência e muito mais.

E, como sabemos que a possibilidade de imprimir a nossa informação é para si essencial disponibilizamos semanalmente o seu jornal em PDF, para facilmente imprimir caso tenha assuntos que prefira ver no papel.

Consulte as condições especiais de aquisição junto do seu sindicato.

#### ASSINATURAS O INFORMADOR FISCAL

|                                                                                                            | PLANO<br>BÁSICO | PLANO<br>INTERMÉDIO | PLANO<br>PREMIUM |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| - Legislação (DR + Doutrina Administrativa + Códigos Fiscais)                                              | X               | X                   | X                |
| - Sínteses                                                                                                 | X               | X                   | X                |
| - Agenda Fiscal + avisos                                                                                   | X               | X                   | X                |
| - Arquivo jornal                                                                                           | X               | X                   | X                |
| - Serviço de Recuperação e Insolvências nível 1                                                            | X               | X                   | X                |
| - Artigos de Opinião                                                                                       |                 | X                   | X                |
| - Lexit Plano Fiscal (acesso em versão digital dos mais importantes Códigos Fiscais Anotados e Comentados) |                 | X                   | X                |
| - Lexit Premium                                                                                            |                 |                     | X                |
| - Jurisprudência                                                                                           |                 |                     | X                |
| - Casos Práticos (exemplos práticos e perguntas e respostas)                                               |                 |                     | X                |
| - Coletânea de legislação Lexit em papel*                                                                  |                 |                     | X                |
| VALORES ANUAIS                                                                                             | 95€             | 160€                | 210€             |

\* As subscrições realizadas após a data fixada para envio da coletânea estão sujeitas à disponibilidade da mesma.

o informador  
fiscal

VALE DE DESCONTO  
O MUNDO NUM FLASH

flash

STI

SINDICATO DOS  
TRABALHADORES  
DOS IMPOSTOS

DESCONTO DE 100€

Bilhete com destino às suas próximas férias

PRAIAS CIRCUITOS SAFARIS CRUZEIROS VOO+HOTEL

#### DESTINO

Todo o mundo

#### DATA DA VIAGEM

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2023

#### PARTIDA DE

Todo o país

#### RESERVAS A PARTIR DE

1500 €

Este vale de desconto é apenas válido nas agências Flash Viagens<<<Este vale não pode ser trocado por dinheiro<<<Válido para todas as reservas com valor mínimo de 1500€ à exceção da emissão simples de bilhetes de transporte aéreo, marítimo, rodoviário, ferroviário, bem como pagamentos com cartão de crédito<<< Não acumulável com outras ofertas ou promoções<<<Consulte toda a nossa programação em [www.flashviagens.com](http://www.flashviagens.com)



#### NOME DO PASSAGEIRO

#### PORTA DE EMBARQUE

Agência Flash Viagens

#### LUGAR

Com vista para o desconhecido



\*\*\*\*\*

#### CONTACTOS

LISBOA - 217900610

PORTO - 225081240

Envie as suas dúvidas e pedidos de orçamento para

[geral@flashviagens.com](mailto:geral@flashviagens.com)

E consulte toda a programação em  
[www.flashviagens.com](http://www.flashviagens.com)



Já sabe qual vai ser a sua próxima  
fotografia de viagem?

VALE DE DESCONTO  
O MUNDO NUM FLASH



A man and a woman are embracing on a beach at sunset. The man is wearing a dark sweater and jeans, and the woman is wearing a light sweater and a floral skirt. They are both smiling and looking towards the camera. The background shows the ocean and the setting sun.

# O seu mundo não perde o ritmo

Há imprevistos que podem mudar vidas. Antecipe-se e subscreva o seguro Ritmo Vida Família.

[www.ageas.pt](http://www.ageas.pt)

seguro

**ritmo**   
vida

**ageas**  
seguros

Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, S.A., sede Praça Príncipe Perfeito 2, 1990-278 Lisboa. Matrícula / Pessoa Coletiva 502220473. CRC Lisboa. Capital Social 10.000.000 Euros. Registo ASF 1039, [www.asf.com.pt](http://www.asf.com.pt)

PUB. (12/2022). Não dispensa a consulta da informação pré-contratual e contratual legalmente exigida. Existem exclusões previstas na apólice.