

REUNIÃO COM SEAF EM 04-04-2023

MEMORANDO

O STI avançou para a ação de Protesto Nacional no início de março porque os trabalhadores da AT vivem um momento crítico, com níveis de insatisfação nunca vistos e condições de trabalho que se deterioram a cada dia que passa, devido à falta de pessoal, a falta de uniformidade de regras de funcionamento, de formação, de SST, e à falta de incentivos e de perspectiva quanto à evolução na carreira e ao futuro da organização. O Protesto foi interrompido, devido à demonstração de abertura para trabalhar em conjunto demonstrada pelo SEAF no último Conselho Geral em abril, mas esta foi uma decisão que não foi unânime e importa que seja demonstrado pelo SEAF, rápida e claramente, com propostas concretas que se vai sair deste impasse e inverter o rumo em que estamos.

1. (FALTA DE) PERSPETIVA DE CARREIRA

1.1. (MÁ) GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA AT

A Gestão dos RH na AT tem gerado e continua a gerar inúmeros conflitos e prejuízos para os trabalhadores, que obrigam o STI a interpor um número cada vez maior de impugnações administrativas e judiciais.

Por um lado, as Informações dadas pela DSGRH aos trabalhadores, várias vezes não esclarecem e, por vezes, até contrariam o que foi negociado pelo Governo e consta em atas de negociação. Por outro, tem-se assistido à abertura de procedimentos, cujas regras se alteram no decurso dos mesmos, sem que sejam salvaguardados os direitos e as expectativas dos trabalhadores, inclusive prejudicando-os.

Isto não contribui para um clima de confiança na boa-fé dos decisores.

1.2. NOVAS CARREIRAS ESPECIAIS DA AT

É fundamental concluir o processo de transição para as novas carreiras especiais e iniciar o processo negocial para regulamentação das matérias infra referidas, pelo que se propõe que seja elaborado um CALENDÁRIO NEGOCIAL, com urgência. Recorda-se que havia o compromisso da Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais, de, por exemplo, o processo negocial do regime jurídico do suplemento, se iniciasse em janeiro de 2023, com a apresentação, por parte da Secretaria de Estado, de uma proposta.

1.2.1. **TRANSIÇÃO PARA AS NOVAS CARREIRAS – INVERSÕES REMUNERATÓRIAS**

- Trabalhadores de carreiras superiores aduaneiras que transitaram e ficaram posicionados em posições virtuais abaixo da 27, não obstante serem licenciados. Caso a situação não seja resolvida, será intentada ação judicial com vista à correção das inversões remuneratórias, face aos novos ingressos da AT.

Salienta-se que, a situação destes colegas irá agravar-se com o posicionamento remuneratório decorrente das alterações introduzidas ao artigo 38.º pelo DLEO, uma vez que os colegas aprovados e que sejam licenciados, face ao disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 38º, irão ficar também em posição remuneratória superior (27).

Este assunto foi abordado pelo STI junto do SEAF através do Ofício 6170/2022, de 26 de maio, sendo que, até à data, nunca houve qualquer resposta.

1.2.2. TRANSIÇÃO DAS CARREIRAS SUBSISTENTES - ARTIGO 38.º

Ponto da situação:

- O Artigo 38.º do DL 132/2019, de 30 de agosto, previa a abertura do procedimento concursal no prazo de 90 dias após a data da sua entrada em vigor (01/01/2020), **prazo que terminou em 28 de março de 2020;**
- O referido concurso **abriu a 26 de setembro de 2022, com 30 meses de atraso** relativamente à data prevista;
- Decorridos quase 7 meses, desde a data da sua abertura, continua sem se saber quando se concluirá o procedimento.**

Para além deste panorama de atraso que é lesivo por si só, outras questões se colocam, também elas suscetíveis de agravar o prejuízo para os trabalhadores das carreiras subsistentes:

- Manutenção dos pontos nas situações em que não há alteração de posicionamento remuneratório;
- Possibilidade de inversão de posições remuneratórias, face à entrada de novos trabalhadores que vão agora ingressar na carreira, e poderão ficar em posição remuneratória superior a quem já a integra há vários anos, em alguns casos há décadas.

Sobre estas matérias têm sido vários os contributos do STI enviados à SEAF, sem qualquer resposta até ao momento, como foi o caso do recente contributo remetido através do [Ofício 1705/2023, de 18 de abril](#) – Proposta de retificação ao Aviso de abertura, no sentido de retificação de passar a prever, em relação aos candidatos constantes da alínea c) do n.º 4 e do 7 artigo 38º do DL 132/2019, a aplicação do mecanismo de negociação previsto no artigo 38º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal, com vista a assegurar que estes candidatos, sendo aprovados, possam ser posicionados no nível remuneratório superior mais aproximado da tabela salarial da carreira de GITA, do montante pecuniário pelo qual se encontram a ser atualmente remunerados na categoria de origem.

1.2.3. NEGOCIAÇÃO DOS REGULAMENTOS COMPLEMENTARES

Nos termos do n.º 1 do art.º 48.º do Decreto-Lei n.º 132/2019, a regulamentação deveria ser aprovada no prazo de 240 dias a contar da data da sua publicação (30/08/2019), prazo largamente ultrapassado, sem, na nossa opinião, razão para tal.

Neste caso estão, por exemplo:

- **AVALIAÇÃO PERMANENTE**

O atraso na regulamentação está a prejudicar a evolução da carreira dos trabalhadores que se encontram neste momento numa carreira a 90 anos.

Urge, portanto, encontrar uma solução para implementação da avaliação permanente, devendo ser equacionado um regime transitório que minimize os prejuízos no atraso da regulamentação e permita a acumulação de pontos que venham a somar aos do SIADAP, com vista a acelerar a progressão na carreira.

- **SUPLEMENTO**

Nos termos do n.º 2 do art.º 45.º do DL n.º 132/2019, o regime jurídico do suplemento, deveria ter sido objeto de revisão designadamente no que respeita à sua base de cálculo e à periodicidade do respetivo abono, com vista à sua adaptação à estrutura de carreiras e cargos previstos no DL 132/2019.

Devendo ainda, na perspetiva do STI, ser harmonizada a percentagem e prevista majoração para funções de risco/responsabilidade acrescidos, nomeadamente inspeção externa, cobrança coerciva, representação da fazenda, coordenação, etc.

- **REGULAMENTO DE TRANSFERÊNCIAS**

É fundamental criar um quadro de estabilidade que permita que os trabalhadores saibam com o que contam. Atualmente o desencadear de movimentos de transferência depende do poder discricionário da AT. O regulamento deve não só determinar a data do seu início, para apresentação dos pedidos de transferência, como a sua periodicidade e duração.

Veja-se a título de exemplo que o procedimento de colocação (definitiva) dos trabalhadores da AT em posto de trabalho (carreira/categoria) não ocupado, normalmente designado “movimento de transferências”, iniciado em 14 de setembro de 2022, decorridos mais de seis meses continua sem se ter concretizado. Parece-nos claramente excessivo!

Além das ressalvas já efetuadas pelo STI quanto ao momento, periodicidade e duração do procedimento, pode equacionar-se a possibilidade do novo Regulamento prever a intercomunicabilidade entre funções, mediante a validação de competências e a formação habilitante para as várias áreas.

- **CURSO DE CHEFIAS**

Hoje, grande parte dos cargos de Chefia Tributária estão a ser exercidos em regime de substituição. A nomeação em regime de substituição, que deveria ser uma situação excecional, está a tornar-se a regra. É, portanto, fundamental regulamentar o Curso de Chefia Tributária e implementá-lo. É posição do STI que deve ser estabelecida uma periodicidade regular (por exemplo anual) para a abertura de cursos de chefia, criando uma constância que permita a habilitação a todos o que o pretendam.

Tivemos, entretanto, conhecimento que vai ser iniciado o Curso de Chefia Tributária exclusivamente para os Trabalhadores nomeados ao abrigo do nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 17/2017, 10 de fevereiro. Apesar de a AT considerar que “não obstante a entrada em vigor do Decreto-Lei nº 132/2019, de 30/08, e da subsequente necessária aprovação da nova regulamentação do curso de chefia tributária e aduaneira (prevista no artigo 21º, já de acordo com a nova estrutura das carreiras especiais da AT e dos cargos de chefia tributária e aduaneira previstos no artigo 25º)”, decidiu abrir o curso de chefia tributária, exclusivamente, para os Trabalhadores nomeados em 2018, ao abrigo do já citado nº 3, do art.º 3.º do DL 17/2017. Curso este que deveria ter sido aberto nos dois anos seguintes à nomeação. Foi afinal cinco anos depois...

Esta decisão está a gerar descontentamento entre os Trabalhadores que reúnem as condições para exercer cargos de Chefia Tributária e que, não o podem fazer por não serem detentores do referido curso e a quem agora não está a ser dada a possibilidade de o frequentarem.

É posição do STI que deve possibilitar-se a frequência do Curso de Chefias não apenas quem se encontra a chefiar por nomeação, mas todos os que reúnam os requisitos necessários para o frequentar e desejem fazê-lo.

1.2.4. PAGAMENTO DAS REMUNERAÇÕES PELOS NR CONSTANTES DO ANEXO VII (CHEFIAS) AOS CHEFES DAS DELEGAÇÕES ADUANEIRAS - De acordo com o n.º 3 do artigo 51º do DL 132/2019, as normas constantes do decreto-lei relativas aos chefes de delegação aduaneira de nível I e de nível II só produzem efeitos com a entrada em vigor do diploma que altere a orgânica da AT relativamente ao estatuto dos diretores de alfândega adjuntos, o que ainda não se verificou até à data.

1.3. AJUSTAMENTO DO DL 132/2019, DE 30 DE AGOSTO

Na [PROPOSTA DE AJUSTAMENTO DO DL N.º 312/2019](#), de 30 de agosto, que enviámos ao Sr. Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais, no passado dia 10 de fevereiro, já avançávamos com propostas de alteração ao DL 132/2019, nomeadamente:

- **Antiguidade**

Importa também aplicar às carreiras especiais da Autoridade Tributária e Aduaneira o princípio de distinção da antiguidade dos trabalhadores que já integravam as carreiras especiais da AT e já desenvolviam os conteúdos funcionais das novas carreiras, mas que, se encontram em posições remuneratórias abaixo da nova posição remuneratória de entrada. Com efeito, os níveis da tabela remuneratória dos novos trabalhadores a admitir na AT apresentam valores superiores aos que se previram para a transição dos trabalhadores em funções públicas análogas, apesar de estes deterem maior experiência e antiguidade.

- **Disposição de salvaguarda**

Em linha com o disposto no artigo 20.º do DL n.º 84-F/2022, de 16/12, devem ser aplicadas às carreiras especiais da AT as mesmas regras de salvaguarda, quer na manutenção dos pontos e menções qualitativas de avaliação do desempenho para efeitos de alterações de posicionamento remuneratório, quer na garantia de que na ulterior alteração à posição remuneratória dos trabalhadores que se encontrem posicionados em nível remuneratório automaticamente criado, não possa resultar uma posição inferior àquela que lhe seria devida, por força das regras do reposicionamento remuneratório e do normal desenvolvimento da carreiras, vigentes à data da transição para as novas carreiras especiais

Para além destas propunha-se, nesse mesmo documento:

A revisão das **tabelas remuneratórias** (Anexos V, VI e VII, do DL n.º 132/2019). Tendo em conta que a tabelas remuneratórias das Carreiras Especiais de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira (GITA), de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira (IATA) e das Chefias Tributárias, foram construídas tendo por base a tabela remuneratória da carreira geral de Técnico Superior (com exceção da primeira posição remuneratória das tabelas dos referidos anexos), devem as mesmas ser agora ajustadas em linha com a alteração efetuada para a Carreira de Técnico Superior, por forma a manter a paridade entre a carreira geral de Técnico Superior e as carreiras especiais de IATA E GITA.

Relativamente aos **cargos de Chefia Tributária**, no entendimento do STI, a solução mais adequada para a remuneração dos cargos de chefia, em alternativa à existência de tabela remuneratória própria, seria, tal como temos vindo a defender, a atribuição de um acréscimo remuneratório à categoria de origem. Só assim se evitariam as distorções existentes, ao termos Chefes que não têm qualquer compensação pelo acréscimo de responsabilidades pelas funções que exercem, uma vez que têm vencimento superior na

categoria de origem, tendo de optar por esse. Que motivação se espera que estes Trabalhadores tenham para o exercício de funções de chefia.

1.4. VELHAS CARREIRAS ESPECIAIS DA AT

Numa altura em que todos os trabalhadores da AT deveriam estar já integrados plenamente no novo regime de carreiras, encontram-se ainda demasiados problemas por resolver, relacionados com as antigas carreiras especiais.

1.4.1. CONCURSOS DE ACESSO ABERTOS PELA AT EM 30.12.2019, PREVISTOS NO ARTIGO 46.º DO DL N.º 132/2019, DE 30 DE AGOSTO – POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Tendo em conta que até hoje, decorrido mais de um ano, não foi efetuada a correção à transição, importa que a SEAF diligencie para providenciar esta concretização.

1.4.2. PROCEDIMENTOS DE MOBILIDADE

- **POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO – CONSOLIDAÇÃO MOBILIDADE INTERCARREIRAS – TAT – LICENCIATURAS ORGÂNICAS E NÃO ORGÂNICAS**

Tendo sido apresentadas reclamações pelos trabalhadores lesados junto da DG-AT, que até ao momento não obtiveram resposta, importa que a SEAF intervenha no sentido de resolver esta ilegalidade.

- **FORMALIZAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO MIC – TSA – ORGÂNICOS E NÃO ORGÂNICOS**

Tendo sido apresentadas reclamações pelos trabalhadores lesados junto da DG-AT, que até ao momento não obtiveram resposta, importa que a SEAF intervenha no sentido de se resolver esta injustiça.

1.4.3. CARREIRAS SUBSISTENTES

- **MUDANÇAS DE NÍVEL - TATA**

Estes trabalhadores (TATA1 e TATA2) encontram-se estagnados na progressão, desde 2019/2020 e a aguardar a abertura dos ciclos de avaliação permanente para mudança de nível – Neste âmbito foi interposta ação judicial para a prática de ato devido. Estando estes trabalhadores abrangidos no concurso do art.º 38.º, que também está parado, encontram-se duplamente prejudicados.

- **CONCURSOS DE PROMOÇÃO – VA/SA**

Os trabalhadores opositores aos concursos de promoção abertos no final do ano passado (Email DSGRH de 2022-12-21), segundo entendimento da DSGRH, terão de optar entre a produção de efeitos dos concursos de promoção e a transição para a nova carreira (concurso do art.º 38.º), o que constitui uma injustiça para estes trabalhadores, que já aguardam há anos pela oportunidade de progredir na carreira e, ao contrário do que aconteceu com os colegas de outras carreiras especiais, terão que prescindir da progressão na carreira de origem caso queiram transitar para a nova carreira. Este é mais um caso de discricionariedade na gestão de RH da AT.

1.5. CARREIRAS GERAIS

- **MOBILIDADE INTERCARREIRAS DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA TÉCNICO SUPERIOR**

Continua por abrir o procedimento já anunciado, pelo que deve a SEAF intervir para que se avance com este procedimento.

- **DESAJUSTAMENTO FUNCIONAL**

Não tendo sido acolhida a proposta do STI no processo de negociação do DL 132/2019, importa preconizar uma solução para estes trabalhadores que exercem há vários anos funções técnicas nos serviços da AT.

2. CONDIÇÕES DE TRABALHO

2.1. CLARIFICAÇÃO DOS OBJETIVOS DA TUTELA

A falta de conhecimento do rumo da AT e a desorganização/falta de uniformidade de regras de funcionamento dos serviços, agravam a desmotivação dos trabalhadores, que não conseguem vislumbrar o futuro da organização, quer em termos do modelo de serviço a prestar, quer em termos das formas de trabalho, pelo que a Tutela deve priorizar o desenvolvimento de um **MODELO DE SERVIÇO E DE TRABALHO** com a participação dos trabalhadores.

Principais questões que suscitam dúvidas, incertezas e carecem de uniformidade e clarificação:

- ORGÂNICA DA AT
- ATENDIMENTO
- FUSÃO DE SERVIÇOS
- EXTINÇÃO DE FUNÇÕES
- QUADROS DE PESSOAL
- INSPEÇÃO TRIBUTÁRIA

3. OUTRAS QUESTÕES

3.1. REVISÃO DA PORTARIA DO SIADAP

Tendo em conta a demora na revisão do SIADAP geral, deve rever-se a Portaria 198-A/2012, de 28/06 do SIADAP adaptado à AT, que já devia ter sido revista nos termos do previsto no art.º 61.º, n.º 3. Aspetos a considerar: Periodicidade anual, avaliação dos coordenadores no SIADAP II

3.2. ACESSOS À BASE DE DADOS DA AT

Pedido de Despacho do SEAF que proteja os trabalhadores (Exposição à DG CC SEAF) – Apesar das tentativas de encontrar soluções internamente, os trabalhadores continuam a sentir-se “perseguidos” por desempenharem as suas funções e o novo sistema de justificação está ainda mais complexo, pelo que deve a SEAF providenciar no sentido de que os trabalhadores sejam incentivados a trabalhar e não impedidos de o fazer.