
REUNIÃO COM A DIREÇÃO GERAL DA AT

2020-09-10

I – REGULAMENTAÇÃO DO DL 132/2019

- **ABERTURA DO CONCURSO DO ART.º 38.º, DO DL N.º 132/2019**

O prazo legal previsto para abertura deste concurso, destinado à transição dos Trabalhadores em carreiras especiais subsistentes para as novas carreiras especiais da AT, expirou no passado dia 31 de março, e, apesar da necessidade de replaneamento provocada pela pandemia, é incompreensível a demora e a ausência de informação.

A Sr.ª Diretora Geral (DG) referiu que está tudo preparado para avançar assim que haja “luz verde” da Secretaria de Estado dos Assuntos Fiscais (SEAF).

Nota: O STI contactou posteriormente a SEAF e deu nota da ansiedade que este assunto tem provocado nos colegas. Fomos informados que antes do final do mês de setembro haverá novidades.

- **REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO PERMANENTE**

Após a reunião de trabalho ocorrida no passado dia 5 de agosto, em que o STI apresentou à AT as **linhas genéricas que devem ser garantidas no novo Sistema de Avaliação Permanente** (ver [AQUI](#)), questionou-se agora a DG sobre o estado de desenvolvimento do Regulamento.

Informaram o STI de que a AT preparou o projeto de regulamento durante o mês de agosto e até ao final do mês vai ser agendada reunião com o sindicato.

- **REVISÃO DO REGIME JURÍDICO DO SUPLEMENTO REMUNERATÓRIO**

Questionou-se sobre o estado da nova regulamentação do suplemento prevista no DL 132/2019, e a DG informou que a AT fez uma proposta, com linhas gerais, de um novo regime jurídico para o suplemento remuneratório que foi apresentada à SEAF. Assim que tenha validação por parte da Secretaria de Estado, a mesma será discutida com o sindicato.

Quanto à Portaria do FET de 2020 que não foi ainda publicada, o STI deixou à DG uma grande preocupação sobre este facto.

Como existem outras questões relacionadas com o FET que gostaríamos de ver esclarecidas, será enviado ofício detalhado para a Administração.

- **NOVO REGIME DE TRANSFERÊNCIAS**

O STI recebeu um projeto de despacho da SEAF para um regime transitório de transferências, que deverá ser aplicado este ano, até que o novo regime de transferências previsto no DL 132/2019 seja elaborado e entre em vigor.

Face a este despacho provisório que nos foi enviado, e sobre o qual nos pronunciaremos diretamente à SEAF, demos conta de que o regulamento de transferências deve conter prazos claros de execução, deve ser rápido e sem limitações de quotas. Fomos informados que será aplicado a toda a AT, dando corpo à reivindicação do STI para que os colegas oriundos da ex-DGAIEC possam também dele usufruir.

Solicitamos ainda que se comece já a trabalhar no regulamento definitivo e, naturalmente, o STI está disponível para participar nesse trabalho.

II - PROCEDIMENTOS PENDENTES E POR ABRIR – MIC'S, AVALIAÇÃO PERMANENTE E CONCURSOS

- MIC

O requerimento para reposicionamento remuneratório nas MIC, ainda estão em análise e a AT não tem uma posição definida quando ao assunto. Reforçamos que é de inteira justiça que o reposicionamento seja efetuado à data do início de funções na categoria, ainda que em período experimental.

Relativamente aos requerimentos para consolidação da mobilidade após um ano de período experimental vão ser respondidos individualmente, mas não terão acolhimento. O STI avaliará, face aos argumentos invocados sobre o recurso desta decisão.

Relativamente à descentralização geográfica dos locais de realização das provas, o STI realçou que é positivo que esta reivindicação do sindicato esteja a ser introduzida nos procedimentos, descentralizando as provas e minorando a desigualdade que existe entre colegas que não têm de se deslocar das suas cidades para fazer provas e outros que chegavam a fazer mais de 1000km para fazer um teste!

A forma como foi feita essa descentralização nesta 2ª prova das MIC (que já tinha sido utilizada nas provas de avaliação permanente), deve, no entanto, ser alterada, dados os constrangimentos que provocou. Por exemplo colegas de Espinho, muito perto do Porto onde se realizou o teste, tiveram de ir fazer prova a Coimbra! Continuamos a defender que a melhor solução é descentralizar a realização as provas para os distritos/regiões dos candidatos, sobretudo numa altura em que o risco de contágio por Covid-19 ainda é elevado.

A Sr.ª Diretora Geral vai tentar melhorar o processo, e realçou que neste momento o que pretende acima de tudo é que os procedimentos se concluam rapidamente.

- **AValiação Permanente dos IT1000**

Sobre a produção de efeitos da mudança de nível, foi-nos transmitido que, da parte da AT os procedimentos administrativos estariam concluídos, encontrando-se a aguardar o despacho do SEAF.

Sobre o Ponto 3.5 do Regulamento da Avaliação Permanente, o Aviso da DSGRH de 2020-03-06 referia que a interpretação sistemática deste ponto se encontrava em análise.

O STI transmitiu claramente à Administração que é urgente divulgar por escrito, de forma perentória, que a nota de estágio vai contar para avaliação final, a fim de que os Trabalhadores em causa possam preparar, em tempo útil, o último teste. Isto porque dada a inusitada e nunca vista, pelo menos na AT do século XXI, complexidade das provas, acrescida nalguns casos de uma enorme pressão laboral e objetivos difíceis de alcançar, com a espada do SIADAP apontada à cabeça, alguns colegas para concluir o procedimento com sucesso, sem lhes contarem a nota de estágio, teriam de ter mais de 20 valores na prova de recurso, o que como é bom de ver, não é possível.

O STI deixou ainda uma palavra de preocupação quanto à prova de recurso e com a manutenção da metodologia das provas, usada nos testes feitos até ao momento, dentro deste procedimento. Assim, e tendo em conta que no recente procedimento de IT1 para IT2 (IT Direito), cujos dois testes iniciais tiveram fundamentação e, na prova de recurso, a fundamentação foi dispensada, pela básica regra do princípio da igualdade entre Trabalhadores, neste caso, devia a Comissão de Avaliação proceder do mesmo modo.

A DG referiu que vão informar em breve estes Trabalhadores quanto à utilização da nota de estágio na média final, e que os colegas podem e devem manter a expectativa positiva nesta matéria.

Quanto às metodologias da Comissão de Avaliação, esta, é total e absolutamente autónoma, mas DSGRH têm procurado sensibilizar os seus elementos para as questões que levantamos. O STI considera muito positiva esta atitude dos recursos humanos que, enquanto tal, devem sempre estar do lado dos Trabalhadores, mas nem sempre têm estado.

Este funcionamento anárquico das Comissões de Avaliação é algo que o sindicato quer ver alterado na Lei e dessa luta não vamos desistir. As regras e as metodologias usadas para procedimentos iguais, têm de ser iguais, e não podem depender da boa vontade ou de juízos de valor circunstanciais. Devem ainda estes procedimentos ser acompanhados por colegas da Direção de Serviços da Formação, que não tenham funções dirigentes na AT e que a elas se possam dedicar de corpo e alma, não tendo de os secundarizar em função de outras solicitações que, naturalmente, os nossos dirigentes têm.

Nota: Em contacto posterior com a SEAF fomos informados que a produção de efeitos da Mudança de Nível, já foi enviada para o Diário da República e aguarda-se publicação.

- **CONCURSOS ABERTOS EM DEZEMBRO**

Os trabalhadores candidatos aos concursos de promoção abertos em dezembro (carreiras de grau 4 e 5 do GAT e carreiras superiores aduaneiras), estiveram estagnados durante anos e aguardam há meses pela conclusão dos procedimentos concursais. Estes concursos só dependem da Sr.ª Diretora Geral que já tem condições para avançar com a publicação das listas. Informaram-nos que as listas serão publicadas a breve prazo, pois pretende a DG concluir todos estes procedimentos até ao fim do ano.

- **CONCURSOS NÃO ABERTOS EM DEZEMBRO**

Realçamos mais uma vez a injustiça sentida pelos colegas das carreiras aduaneiras cujos concursos de promoção não abriram em dezembro, por estarem integrados em carreiras subsistentes. Estes colegas estão estagnados há muitos anos, terão oportunidade de transitar para as novas carreiras por via do concurso do art.º 38.º, mas deve ser-lhes dada a oportunidade de serem promovidos antes da transição, à semelhança do que ocorreu com os trabalhadores das carreiras superiores tributárias e aduaneiras. A DG referiu que o pedido de abertura destes concursos foi efetuado à SEAF mas até ao momento não houve indicação, por parte da Secretaria de Estado para que avancem.

- **MOBILIDADE CARREIRAS GERAIS**

A Sr.ª Diretora da DSGRH informou que é intenção da AT, como previamente anunciou, abrir uma mobilidade para os colegas das carreiras gerais de grau de complexidade funcional 3, para as novas carreiras especiais da AT.

Quanto aos restantes colegas das carreiras gerais de grau de complexidade inferior, não existe nenhum desenvolvimento, mas o STI não desistiu nem desistirá de lutar por eles, exigindo ao Governo uma oportunidade para estes Trabalhadores.

III - OUTRAS QUESTÕES

- **SIADAP**

O Sistema Integrado de Avaliação e Desempenho da Administração Pública (SIADAP) é miserável. Expressões mais simpáticas ou politicamente corretas são impossíveis nesta matéria.

Nos termos da própria Lei já devia ter sido revisto há muito tempo, e não foi. Este Governo tem mostrado uma abertura diferente de outros Governos nesta matéria. Já em 01-11-2019 a Sr.ª Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, dizia que queria melhorar o sistema de avaliação dos funcionários públicos, SIADAP, tornando-o mais simples.

Pois nós também queremos. Estamos à espera!

O sistema é injusto pelas quotas, não fomenta o espírito de equipa, é pouco transparente, e ainda por cima as poucas regras de transparência que tem não são cumpridas na AT. A este propósito o STI enviou um ofício à Sr.ª Diretora Geral, há mais de 1 ano, que ainda não teve resposta, mas ao qual se comprometeu agora a responder.

Para negociar a revisão do SIADAP e apresentar propostas válidas, o STI precisa dos dados do SIADAP na AT. Sem eles, não podemos ter provas sobre aquilo que desconfiamos: o sistema de avaliação dos trabalhadores tem enviesamentos graves que precisam de ser corrigidos.

A este propósito referimos apenas um dos mais recentes exemplos reportados ao STI, que se relaciona com colegas que não vão poder progredir na carreira por avaliação permanente, após todo o esforço que fizeram para realizar as respetivas provas de conhecimentos, porque não têm nota mínima suficiente em SIADAP.

Ocorre que estes colegas estão quase todos no mesmo serviço e têm o mesmo chefe?! Será que o chefe desse serviço teve tanto azar que lhe calharam lá todos os colegas incompetentes deste procedimento?!

Para validar esta e outras dúvidas e estudar o sistema, precisamos de dados.

Por outro lado, a revisão de objetivos propostos anualmente na Inspeção Tributária, nomeadamente dos objetivos de correções, já há vários anos que é exigido pelo STI. Basta a Sr.ª Diretora abrir o próprio mapa que tem na Intranet sobre as correções feitas por unidade orgânica, analisá-lo ao longo dos anos, e verificar que consistentemente a larguíssima maioria dos distritos está a vermelho, isto é, não atinge. Ou seja, estes colegas são constantemente prejudicados no SIADAP, porque a DSPCIT lhes impõe objetivos que sabe, à partida, que são inatingíveis. Isto é totalmente inadmissível. Viola as regras básicas dos sistemas de avaliação por objetivos e não é de todo tolerável. Claro que este trabalho compete sobretudo à Sra. Subdiretora Geral da IT, que há muito devia ter visto este problema e corrigido esta anormalidade, mas enquanto responsável máxima da AT, mais uma vez, pedimos à Sr. Diretora Geral que não esqueça a inspeção, que se tem vindo cada vez mais a tornar um lugar onde nenhum Trabalhador quer estar. Por este e por outros problemas, ou a AT muda de postura, ou terá problemas nesta matéria a médio prazo.

Nos Serviços de Finanças e nos Serviços Aduaneiros os objetivos de cobrança coerciva e os objetivos de controlos aduaneiros terão também de ser revistos devido à pandemia.

Isto levará inevitavelmente a uma revisão global dos objetivos da AT.

A Sr.ª Diretora Geral explicou que dado o cenário de incerteza é melhor rever os objetivos quando for possível prever, com o maior grau de certeza possível, o real impacto da pandemia em todas as áreas da nossa organização. Isto será feito, em princípio, em outubro.

Quanto à revisão do SIADAP Adaptado à AT, ficou combinado, na reunião da passada quinta feira com a Sr.ª Diretora Geral, pedirmos reunião para debater este assunto, como ponto único.

- **REFORÇO DO CAT (ESTADO DE CONTINGÊNCIA)**

Neste ponto deixámos claro que o CAT não deve ser assegurando por serviços deficitários de pessoal.

O Horário e Equipamentos Individuais apenas deverão mudar e ser utilizados com consentimento do trabalhador.

Deve ser cumprido o horário estipulado na instrução de serviço enviada pelo Sr. Subdiretor Geral e os colegas que o fazem não podem depois ser pressionados a fazer ainda mais horas de serviço no seu SF ou DF. As funções desempenhadas no CAT são extremamente exigentes, do ponto de vista técnico e do ponto de vista físico e mental. Quem desempenha funções no CAT, deve, enquanto estiver afeto a essas funções, desempenhá-las em exclusivo.

Não obstante a conjuntura inerente à pandemia poder levar a medidas transitórias, o STI considera que deve repensar-se o reforço e reestruturação do CAT de forma sustentada e sustentável. A procura do atendimento telefónico aumentou e é previsível que continue a aumentar, gerando sobrecarga para todos os trabalhadores que lhe estão afetos e dificuldade em prestar um serviço de excelência ao cidadão. Mas o STI frisou que este reforço, não obstante as presentes circunstâncias, deve ser feito de forma ponderada e tendo em consideração os interesses e a disponibilidade dos trabalhadores. A exigência desta função carece de formação adequada e deve ser exercida em exclusividade, mediante recrutamento interno aos Trabalhadores da AT, que ofereça condições apelativas.

Reportámos ainda os constrangimentos que o reforço do CAT tem colocado nalguns serviços. A Sr.ª Diretora Geral referiu que é uma situação conjuntural, e vão procurar que haja conciliação com os interesses do trabalhador sempre que possível. Pediram para reportarmos casos anómalos.

Nota: Ontem enviámos a [Nota Informativa 20/2020 \(ver AQUI\)](#) sobre este assunto, reforçando a questão da utilização dos equipamentos pessoais e da alteração do horário de trabalho. E isso faremos sempre que os nossos sócios derem conta de abusos ou pressões não consoantes com a lei, com as instruções emanadas e com o espírito de equipa e respeito que deve imperar na AT.

- **COVID-19 - Triagens**

Sobre este assunto vincámos o nosso descontentamento à Sr.ª Diretora Geral por continuar-se a fazer triagens nos serviços da AT. Muitos trabalhadores cuja função é desenvolver trabalho técnico e especializado, têm estado a desempenhar tarefas como autênticos porteiros! Com o respeito que nos merecem todos os porteiros do mundo, essa não é a função dos trabalhadores da AT!

Por outro lado, as triagens importam um aumento de risco de infeção por Covid-19, quer para o trabalhador, quer para os contribuintes, que se aglomeram às portas dos serviços.

Assim, o STI continua a defender que as triagens devem ser eliminadas, ou feitas por seguranças, porque ser porteiro não se enquadra no conteúdo funcional das carreiras especiais da AT e está-se a agravar o risco de contágio. Entretanto, e não havendo porteiro, a porta dos serviços deve estar fechada. O número ou números de telefone do serviço devem estar muito bem visíveis à porta, com indicações claras aos cidadãos que apenas serão atendidos com marcação prévia e que poderão usar os números ali expostos para fazer essa marcação, ou o número do CAT. Apenas deverão entrar no serviço os cidadãos com a marcação feita, nas horas previamente agendadas.

Se a AT passar claramente esta mensagem, de forma concertada e global, não admitindo que cada um decida como entende no seu Serviço ou Distrito, rapidamente os contribuintes começarão a adaptar-se a este modelo, que aliás, já funciona assim em vários serviços públicos, incluindo na nossa organização.