



avaliar e rever as carreiras especiais: mas agora de forma séria

A FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais reuniu no passado dia 8 de Março com o SEAF - Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais, os assuntos debatidos mais relevantes foram os seguintes:



Revisão das Carreiras Especiais da AT

A FNSTFPS questionou o SEAF pelo facto de ainda não ter sido aplicado aos trabalhadores da AT o DL n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro que prevê a avaliação e a revisão das carreiras especiais, salientando ainda, que este é o momento certo para, simultaneamente, de forma séria, se proceder à revisão do DL n.º 132/2019, no sentido de corrigir todos os constrangimentos que este diploma trouxe ao desenvolvimento das carreiras destes trabalhadores.

O SEAF assumiu o compromisso de avaliar essa proposta de revisão das carreiras especiais da AT, tendo reconhecido de forma evidente a importância de ser contemplado o nível 2 de complexidade funcional.

Deixámos claro que esta posição foi defendida pela FNSTFPS desde a primeira hora do anterior processo negocial das carreiras especiais da AT, por considerarmos que a decisão política de não contemplar o nível 2 de complexidade funcional nas carreiras especiais e que levou por exemplo à criação de carreiras subsistentes, gerou insanáveis injustiças entre os trabalhadores. Reafirmámos que, em nossa opinião, a revisão das carreiras especiais de forma a contemplar o nível 2 de complexidade funcional possibilitará a resolução de alguns dos problemas graves de gestão do RH e a pacificação da organização.



Valorização Salarial em Consequência da Alteração da TRU

O SEAF informou que na reunião que teve com a SEAEP – Secretária de Estado da Administração e Emprego Público, resultou o compromisso de repor a proporcionalidade salarial entre as carreiras especiais e as carreiras gerais.

Sobre este assunto tínhamos, na última reunião, confrontado o SEAF, em resultado da alteração da TRU e a forma de refletir esse efeito nas carreiras especiais e subsistentes da AT para a materialização prevista no DL n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro.



Novo SIADAP

O SEAF, informou ainda que da sua reunião com a SEAEP, foi abordada a revisão do SIADAP, que considerou uma prioridade e que para o desenvolvimento deste processo será definido um calendário.

Reconheceu que é importante ter os trabalhadores da AT motivados e que a revisão do SIADAP, é um instrumento importante para atingir esse objetivo no interior da organização.

Sobre esta matéria a posição da FNSTFPS é muito clara, a existência de quotas subverte o desempenho das organizações e coloca em causa a progressão na carreira dos trabalhadores.



Suplementos Remuneratórios

Questionámos o SEAF sobre o compromisso que assumiu de apresentar o Regulamento dos Suplementos Remuneratórios em janeiro de 2023.

A FNSTFPS disse que esse regulamento não pode vir a agravar o fosso salarial existente entre os trabalhadores da área Aduaneira e os trabalhadores da área Tributária e que para isso é imprescindível corrigir e igualar os salários base de todos os trabalhadores das carreiras especiais da AT.

Exigimos que o Regulamento dos Suplementos Remuneratórios corrija essa grande injustiça que resultou da decisão política de não fazer a aplicação do DL.404-A/98 aos trabalhadores da antiga DGAIEC e que diferencia negativamente o salário base destes trabalhadores.

A FNSTFPS acredita que o SEAF, como ex-Subdirector Geral da AT, ficou esclarecido sobre esta realidade e exige que este promova a correção desta enorme injustiça, pois os trabalhadores não tolerarão comentários como o do anterior SEAF de que se “trata de um efeito colateral do processo de fusão”.

Perante a constatação desta realidade o SEAF comprometeu-se em encontrar uma solução política que corrija esta inqualificável injustiça.

Reafirmámos que os trabalhadores da AT consideram inaceitável esta situação e vão continuar a lutar por todos os meios que têm à sua disposição até à sua solução, sabem que só a falta de vontade política poderá impedir a correção desta injustiça.



Gestão dos Recursos Humanos na AT

Transmitimos ao SEAF a nossa preocupação para o facto de durante o ano de 2022, se ter aposentado em média um trabalhador da AT por dia, situação que não é compensada com a admissão de novos trabalhadores, e que cada vez mais prejudica os trabalhadores e a qualidade do serviço público prestado.

Reafirmámos mais uma vez que o sistemático recurso à BEP não é solução, por não resolver nenhum dos problemas causados pela escassez de recursos humanos na AT, nomeadamente nas carreiras especiais.

Esse recrutamento tem sido dirigido às carreiras do regime geral, sendo que no ano de 2022 foram recrutados nesta bolsa de emprego público, 45 trabalhadores, 35 Técnicos Superiores e 10 Assistentes Técnicos das Carreiras Gerais e que nos meses de janeiro e fevereiro deste ano já foram recrutados 36 trabalhadores, 15 Técnicos Superiores e 18 Assistentes Técnicos das Carreiras Gerais.

Para uma organização em que a dirigente máxima afirmou que “com a publicação do DL 132/2019, a AT só passaria a recrutar licenciados”, é esclarecedor o modo irrealista como são geridos os RH da AT.

Continuamos a não compreender que se foi recusada a existência de carreiras com o nível 2 de complexidade funcional, se esteja agora a recrutar por outra via, a BEP, esses trabalhadores, que vão fazer parte das muitas equipas que asseguram diariamente o funcionamento dos serviços da AT, mas com um salário substancialmente inferior.

O SEAF, argumentou com o recrutamento de 200 novos trabalhadores e a criação de uma reserva de recrutamento, mas a verdade é quando esses 200 trabalhadores terminarem o seu estágio já se aposentaram cerca de 700 trabalhadores AT.

Afirmamos que esta não é solução para a organização e que o recrutamento deverá ter outra dimensão para responder de forma efetiva às necessidades da AT.

Entendemos que quem gere os RH na AT, percebeu há muito tempo que o recurso sistemático à BEP, resolve no imediato a falta de recursos humanos, mesmo sem qualquer formação estes trabalhadores são um “penso rápido” para muitas situações, num processo contínuo de canibalização de outros serviços da Administração Pública.



Mobilidade Inter Carreiras para Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais

A Federação voltou a insistir junto do SEAF na necessidade de avançar com revisão das carreiras especiais da AT, a importância da criação do nível 2 de complexidade funcional de modo a permitir a Mobilidade Inter Carreiras dos Assistentes Técnicos e dos Assistentes Operacionais para as carreiras especiais.

Lembramos ao SEAF a importância desses trabalhadores que fazem parte das equipas que asseguram diariamente o funcionamento de uma parte importante dos serviços da AT, e que auferem um salário substancialmente inferior, desempenhando exatamente as mesmas funções, é urgente repor a justiça salarial e pacificar as equipas de trabalho.

Os Trabalhadores da AT – Autoridade Tributária e Aduaneira, continuarão atentos e disponíveis para a defesa das suas carreiras e da organização onde trabalham, e exigem a revisão das suas carreiras, com respeito pela sua especificidade funcional e por todos os seus direitos enquanto trabalhadores da AT. E a luta continua!

adere e mobiliza para a greve de 17 de março e para a manifestação nacional de 18 de março!

INSCREVE-TE PARA OS TRANSPORTES EM: <https://forms.gle/ViSRkW1uWRsj7vB57>

SINDICALIZA-TE!

**UNIDOS
SOMOS
MAIS
FORTES**



**STFPSN SINDICATO
DOS TRABALHADORES
EM FUNÇÕES PÚBLICAS
E SOCIAIS DO NORTE**
RUA VASCO DE LOBEIRA, 47/51
4249-009 PORTO
TEL 225574060 FAX 225507257
EMAIL geral.porto@stfpsn.pt
SITE www.stfpsn.pt