

**Petição pela revogação do SIADAP na Autoridade Tributária e Aduaneira e na  
Autoridade e Assuntos Fiscais da Região Autónoma da Madeira**

# **PETIÇÃO**

Excelentíssimo Senhor:  
Presidente da Assembleia da República,

Assunto: Revogação do SIADAP  
Petição à AR com recolha de 7500 assinaturas

Que em todos os serviços da AT sejam recolhidas 7500 assinaturas no sentido de levar à AR a discussão para revogação do SIADAP, substituindo por avaliação permanente como sistema mais justo como forma de avaliação.

O SIADAP É UM MECANISMO DE ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO MORAL É CONSIDERADO, POR LEGISLAÇÃO, UM CRIME

## **INTRODUÇÃO/CONTEXTO LABORAL**

Importa compreender o SIADAP em termos políticos.

Para melhor compreender o SIADAP em termos políticos é necessário fazer uma abordagem da complexa relação entre o trabalho e os riscos psicossociais para os trabalhadores em geral.

De acordo com a “World Health Organization” em 2022, milhões de trabalhadores em todo o mundo viviam com perturbação mental e 15% dos trabalhadores sofriam de problemas psicológicos em 2019, para além de perturbações mentais relacionados com depressão e ansiedade.

Os motivos prendem-se com nova organização do trabalho, com a introdução de novos métodos de avaliação de trabalho, em particular a avaliação individual de desempenho, técnicas ligadas à chamada “qualidade total” e o “outsourcing” que precarizou o trabalho, a desvalorização do mercado de trabalho, desregulação das normas de trabalho, trabalhar à hora, recibos “verdes”, “outsourcing”, intermediários, empresas de serviço ocasionais, desemprego, liberalismo selvagem, precaridade de emprego.

O mundo assiste com ignorância, cinismo e hipocrisia à “uberização” do trabalho através de “startups”, força motriz da nova “gig economy” (economia do biscate) fomentando uma cultura onde o trabalho

independente é a norma, a recibos “verdes”, sem vínculo laboral, precaridade profissional, abuso laboral, mal pagos, entrando numa nova era de trabalho informal com expansão do autoemprego, dos “freelancers”, do trabalho temporário.

Nasce a desestabilização nos empregos estáveis, o trabalho precário e informal, a subcontratação, o subemprego e a flexibilização contratual.

Os empregos dignos e com direitos está a desaparecer.

As políticas neoliberais defendem que o desenvolvimento e crescimento económicos só seriam possíveis instalando a competitividade e a concorrência nos mercados.

Este paradigma pretende desestabilizar a classe trabalhadora, as suas formas de organização social, particularmente o sindicalismo, fazendo transferir os riscos e a insegurança para o lado dos trabalhadores.

Tal como na Idade Média acena-se com a fome para subjugar a sociedade.

## **AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO**

A avaliação individual de desempenho trouxe condições de injustiça ou de assédio, que nos conduz a todos ao isolamento, ao desespero, à depressão. A utilização deste mecanismo trouxe a destruição dos elos sociais no trabalho, colocando-nos a todos numa feroz concorrência entre serviços e os indivíduos a competir entre elas alterando profundamente as relações no trabalho fazendo desaparecer a solidariedade.

Cada um de nós está agora mais só perante o assediador, o gestor impiedoso.

No entanto não devemos de renunciar à avaliação individual, mas sim a certas técnicas, em particular a tudo o que é quantitativo em detrimento da avaliação do trabalho colectivo.

Temos de dar lugar ao trabalho colectivo, lutar por esta cultura.

Trabalhar juntos.

A avaliação individual de desempenho está transformada num processo de dominação, de chantagem, de pressão.

Não é um método de trabalho.

É um método de obediência, agravado por uma cultura de lealdade excessiva e subserviência por parte dos trabalhadores que ainda mais nos fragiliza a todos.

De acordo com uma declaração recente da OMS, ingredientes como as novas tecnologias, a globalização, as mudanças demográficas, as alterações

climáticas e o advento da Inteligência Artificial, estão a remodelar como se trabalha.

A recente pandemia por covid 19 perturbou a organização do trabalho e acelerou o ritmo de transformação, criando novas pressões ou a exacerbar as tensões existentes em torno do trabalho tendo o potencial de prejudicar a saúde mental dos trabalhadores.

## **FACTORES DE RISCOS PSICOSOCIAIS**

Uma parte importante das causas relacionadas com o “stress” no trabalho, está ligado como o trabalho é planificado e à forma como as organizações são geridas, uma vez que têm o potencial de causar efeitos adversos na saúde dos trabalhadores.

### **Divisão dos factores de risco**

#### **Conteúdo do trabalho:**

- tarefas monótonas, pouco estimulantes, com pouco sentido
- tarefas com pouca diversidade
- tarefas pouco agradáveis

#### **Ritmo e carga de trabalho:**

- trabalho sob pressão do tempo
- tarefas excessivas

#### **Participação e controlo**

- falta de participação de processos de tomada de decisão
- controlo insuficiente sobre métodos, ritmo, horário ou ambiente de trabalho

#### **Carreira, Estatuto Profissional e Remuneração**

- insegurança no trabalho, falta de perspectivas, de promoção ou avanço na carreira
- alterações de subpromoção ou sobrepromoção
- desvalorização do que se trabalha
- estigmatização profissional, com realização de tarefas em vez de trabalho continuado
- sistemas de avaliação do desempenho injustas e pouco transparentes

- su ou sobrequalificação para a função

#### Cultura organizacional

- funções pouco definidas na organização
- papéis conflituantes dentro do mesmo trabalho
- ser responsabilizado pelo trabalho de outros através de chantagem, que se não fizermos será outro colega a fazer
- problemas de liderança
- falta de clareza acerca dos objectivos
- trabalho contínuo com atendimento público sem períodos de afastamento

#### Relações interpessoais

- supervisão inadequada, pouco apoiante ou pouco empática
- dificuldades na relação com os seus pares ou com chefias
- fenómenos de “bullying”, “mobbing” (assédio moral), violência verbal com utilização de termos desconsiderativos e depreciativos
- estigmatização pessoal por parte dos seus pares e chefias
- coação
- trabalho isolado ou solitário
- falta de procedimentos e protocolos para lidar com problemas ou queixas

Estas enormes mudanças no mundo do trabalho no ocidente, trouxe em consequência o aumento do “stress” e consequentemente as faltas por doença e os custos no tratamento, a infelicidade tanto no trabalho como em casa.

Alguns dos sintomas associados à permanência contínua intensa passam por ansiedade, depressão, problemas no sono, isolamento, uso ou abuso de substâncias, agressividade, falta de concentração contribuindo para a diminuição de saúde física e mental, desconsiderando que a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são um indicador de um funcionamento de toda uma organização ou de um local de trabalho.

Actualmente o trabalho significa sofrimento humano devido aos métodos de gestão e quem está desempregado é estigmatizado e gera também sofrimento.

As políticas neoliberais como a liberalização económica, as privatizações selvagens, a austeridade fiscal, o comércio livre, a desregulamentação das normas de trabalho, a redução de despesa pública para dar lugar ao sector

privado na economia, determinam o mercado de trabalho e são um meio de instalar a ansiedade, depressão, tensão e medo.

## **O SIADAP E O “MOBBING”**

As novas tecnologias a par com a transformação digital, cujos avanços são imparáveis e contínuos, vieram aumentar o risco de assédio moral, pela facilidade de controlo, pela possibilidade de execução de funções à distância em qualquer lado e a qualquer hora.

Um ambiente laboral de assédio moral é promotor de danos psíquicos, levando em consideração que é no local de trabalho onde as pessoas passam mais de metade da sua vida e onde algumas a perdem.

O assédio moral, ou “mobbing” (designação anglo-saxónica), baseia-se em comportamentos indesejados, discriminação, estigmatização e intimidação, praticados no local de trabalho com o objectivo de perturbar ou constranger a pessoa, atentar contra a sua dignidade e de lhe criar um ambiente intimidativo hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

O assédio moral traz sobrecarga laboral e em consequência doenças cardiovasculares e é reconhecidamente considerada uma doença profissional ainda que não comparável ao dano psíquico.

É este ambiente psicológico disfuncional diminuidor de saúde mental e física que torna o assédio moral um crime.

O que está em causa não é o ambiente físico laboral com excessiva carga laboral, mas o meio psicológico em que o trabalho é exercido nomeadamente através do Siadap, acompanhado de justificações de que o trabalho tem de ser feito não levando em consideração a falta de recursos humanos.

No contexto do assédio moral, ou “mobbing”, existem três protagonistas:

- a vítima
- o seu agente
- os seus cúmplices (ou seja, os colegas de trabalho)

O SIADAP é um mecanismo de assédio moral.

## **O SIADAP E O “STRESS”**

O Siadap lançou-nos numa corrida ao cumprimento de objectivos ao nível quantitativo e qualitativo individual em detrimento de realização de objectivos colectivos.

Trouxe em consequência o “stress”, resposta fisiológica ou psicológica a factores externos ou internos envolvendo mudanças que afectam o funcionamento mental e físico influenciando como as pessoas se sentem e se comportam.

Através destas alterações, o “stress” contribui directamente para a perda de saúde e de qualidade de vida.

Por passarmos a maior parte da nossa vida no local de trabalho, o “stress” produz, na sua forma repetida e mantida, “stress” crónico.

Este por sua vez, o “stress” crónico, resulta na deterioração de saúde mental e físico.

É evidente que o “stress” prolongado traz maior taxas de morbilidade e mortalidade, perturbações de ansiedade e depressão.

Importa referir que o “stress” ocorre em resposta à impossibilidade de dar resposta às exigências quando estas são superiores aos recursos disponíveis.

Por o trabalho, por via de sobrecarga oral, instala-se no indivíduo exaustão física e configura um factor de risco para o desenvolvimento de reacções de “stress” influenciando negativamente a realização do trabalho e profissional.

O SIADAP desenvolve o “stress”.

## **O SIADAP E O “BURNOUT”**

O Siadap, é responsável por exaustão física, mental e psíquica dentro da AT, sobretudo em serviços com atendimento público.

Esta forma de exaustão tornou-se numa epidemia, e foi baptizada em língua inglesa, tudo indica, pelo escritor Graham Greene, para definir aquilo que é uma doença da civilização e está directamente e exclusivamente ligada à organização contemporânea do trabalho.

Distingue-se, pois, da depressão e do “stress”, que não necessitam, contudo, do contexto laboral.

O trabalhador sofre, como parece sugerir o termo, já que não tem tradução directa para qualquer outra língua, um “incêndio” metafórico, é certo.

Traduz-se em esgotamento, ansiedade, incapacidade de controlar o “stress” despersonalização e impotência face à pressão exterior.

Esta doença sócio-laboral é reveladora de um demónio – o demónio do trabalho – que nos retira os dois bens mais preciosos e escassos que o dinheiro, tempo e saúde.

O tempo de trabalho é hoje em média, superior ao que vigorava no século XIX.

Portugal tem uma das semanas de trabalho mais longas e um dos salários mais baixos da Europa.

Todas as utopias que os avanços tecnológicos prometiam, uma sociedade mais livre e autodeterminante para o ser humano, foram desmentidas.

Em vez disso, dilataram o tempo de trabalho e uma corrida pelo aumento de produção e do lucro (que apenas uma minoria beneficia) e fez instalar o desemprego, promovida pelo capitalismo selvagem capaz de destruir a vida, a saúde e a própria dignidade humana.

Através da avaliação individual de desempenho colocou em prática métodos de gestão opressivos consistindo em pressionar, controlar, submeter, intimidar, chantagear, ameaçar com despedimento levando ao desemprego, levou ao aparecimento da síndrome do “burnout” que está ligada directamente ao mundo do trabalho.

O SIADAP é um demónio.

## TABELA NACIONAL DE INCAPACIDADES

Qualquer das perturbações funcionais anteriormente descritas se se provar ser consequência directa da actividade profissional e não do desgaste normal do organismo, é passível de ser considerada doença profissional e, como tal, abrangido pela Tabela Nacional de Incapacidades.

Alerto que a maior parte dos atestados médicos na AT são consequência directa da actividade profissional.

## CONCLUSÃO

Esta proposta/trabalho não tem como objectivo expor ou discutir as questões técnicas do SIADAP, mas enquadrar politicamente o Siadap, porque é uma questão política a revogação do Siadap através de uma petição à Assembleia da República.

Mas concordo que tenha de existir um sistema individual de desempenho que eu defendo e preconizo que seja através da avaliação permanente, porque é de facto mais justo que o Siadap.

O Siadap diz mais sobre quem avalia do que sobre quem é avaliado.

É um sistema de avaliação subjectivo, porque depende, para além de outras circunstâncias, do local onde se trabalha e com quem se trabalha.

Por outro lado, não constitui nenhuma mais valia profissional, antes pelo contrário, serve como instrumento de atraso nas perspectivas laborais.

O Siadap na AT, provou a sua inutilidade.

Só trouxe problemas e frustrações.

Em relação aos funcionários da AT, se o imposto é a arma fundamental de quem governa, nós somos o seu instrumento para controlar os nossos concidadãos no instalar de um sistema fiscal injusto ao incidir sobre os mais vulneráveis desviando-nos daquilo que deveria de ser o nosso foco, combater a fraude e evasão fiscal.

A AT é uma instituição nuclear do Estado, mas paradoxalmente os seus funcionários não têm a mesma importância.

A seguir fazem de nós o bode expiatório da sociedade por cumprir uma função nuclear do Estado.

Muito cínico. Exigem de nós o que eles não exigem deles próprios.

Não surpreende que sejamos tão estigmatizados por todos e um alvo a abater, inclusive por parceiros sindicais.

Servimos assim para uma “cultura fiscal” medieval, baseada na tradição absolutista.

O fisco é o corpo imortal do rei.

**“UBI FISCUS, IBI IMPERIUM”**

**O Proponente**