

REUNIÃO COM SEAF EM 22-12-2022

MEMORANDO

1. CONDIÇÕES DE TRABALHO

1.1. CLARIFICAÇÃO DOS OBJETIVOS DA TUTELA

Os trabalhadores não conseguem perceber um rumo para o que se pretende 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

1.2. TELETRABALHO

- PRONÚNCIA DO STI

1.3. SST

- SERVIÇOS SST/MEDICINA NO TRABALHO
- INSTALAÇÕES

2. PERSPETIVAS DE CARREIRA – GESTÃO DE RH

2.1. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NA AT

A forma como tem sido feita a Gestão dos RH na AT gera inúmeros conflitos e prejuízos para os trabalhadores, que obrigam o STI a interpor um número cada vez maior de ações administrativas e judiciais.

Exemplos recentes de situações em

- Exposição ao SEAF - Ofício n.º 6170/2022 de 26 de maio (Entrada n.º 1981 de 26/05/2022 – P.º A-3-2-9-37) – Trabalhadores de carreiras superiores aduaneiras que transitaram e ficaram posicionados em posições virtuais abaixo da 27, não obstante serem licenciados.
- Mobilidades MICNO TAT/TVA e MICO TVA – Para quando a consolidação e pagamento de retroativos de um procedimento iniciado em 2019?
- Transições no DL 132/2019 VS Concursos de Promoção DL 557/99 – Inversões nas posições remuneratórias (TATP/ITP e outros)
- Movimento de Transferências 2021 – Decisão judicial favorável a um dos opositores, tendo a AT procedido a uma nova lista provisória de colocações, originando consequências gravosas para muitos opositores e uma grande incógnita quanto ao término do processo e das

consequências daí resultantes, nomeadamente quanto ao sexénio, bem como imprevisibilidade quanto ao novo movimento de transferências nos cargos.

Além disso, as Informações dadas pela DSGRH aos trabalhadores, várias vezes não esclarecem e, por vezes, até contrariam o que foi negociado pelo Governo e consta das atas de negociação. Isto não contribui para um clima de confiança na boa-fé dos decisores.

Devem ser dados, por parte da Tutela sinais imediatos e concretos de mudança, para se recuperar a confiança dos trabalhadores e fortalecer a cultura organizacional.

2.2. VELHAS CARREIRAS ESPECIAIS DA AT

PROCEDIMENTOS DE MOBILIDADE PENDENTES

- *Mobilidade intercarreiras para a carreira de Técnico Superior Aduaneiro (TSA) – licenciaturas orgânicas;*
- *Mobilidade intercarreiras para a carreira de Técnico Superior Aduaneiro (TSA) – licenciaturas não orgânicas;*
- *Mobilidade intercarreiras para a carreira de Técnico de Administração Tributária (TAT) – licenciaturas orgânicas;*
- *Mobilidade intercarreiras para a carreira de Técnico de Administração Tributária (TAT) – licenciaturas não orgânicas;*
- *Mobilidade intercarreiras de Técnico Superior para GITA.*

CONCURSOS DE PROMOÇÃO E MUDANÇAS DE NÍVEL (INFORMÁTICA)

- Email DSGRH de 2022-12-21 – PRAZO DE CANDIDATURA – 02/01/2023 (!)
- Concursos Informáticas – Sentença por executar

2.3. CARREIRAS GERAIS

- VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS (DL 84-F/2022 DE 16/12) – Os princípios tidos nestas valorizações para as carreiras do regime geral, devem ser estendidos à carreira especial da AT, que foi revista sem que houvesse quaisquer valorizações para os trabalhadores.
- *Mobilidade intercarreiras de Assistente Técnico para Técnico Superior.*

2.4. NOVAS CARREIRAS ESPECIAIS DA AT

TRANSIÇÃO DAS CARREIRAS SUBSISTENTES - ARTIGO 38.º

- Contagem de PONTOS para os Trabalhadores que não têm alteração de posicionamento remuneratório;
- Exemplos de prejuízo na carreira:
 - TATA 1 e TATA 2 – Ciclos de avaliação permanente e posição assumida pela AT na contestação à ação movida pelo STI para a prática de ato devido.
 - TATA1 – Índice 326 – 13 e 14 – Já podiam estar na posição 20 – diferencial de 393,94€ com a falta de AP serão colocados na posição 18, perdendo remuneração, pontos e FET.

- TATA 2 – Índice 425 – 20 – Já podiam estar na posição 22 – diferencial de 104,22€ - com a falta de AP serão colocados na posição virtual 20, perdendo remuneração, pontos e FET.
- Todos, cujo índice remuneratório seja o 520, vão transitar para uma posição virtual entre a 26 e 27 – o que origina uma diferença remuneratória de 34,73€ em relação à posição 27, não ficando dessa forma salvaguardados pela regra dos 28€ que lhes permitiria passar diretamente para a posição 27.
Nota: Esta situação está a acontecer também com os TSA que já estão na nova carreira, que apesar de licenciados ficaram colocados numa posição virtual entre a 26 e a 27 e dessa forma prejudicados em relação a todos aqueles que vão entrar diretamente para a posição 27.
Foi enviado ofício à SEAF 6170/2022 de 26 de maio (Entrada n.º 1981 de 26/05/2022 – P. º A-3-2-9-37).
- Todos, cujo índice remuneratório seja o 560, passarão a ter o cálculo do FET efetuado pela posição 27, o que se traduz num ganho de 78,17€, mas, por outro lado, perdem pontos. Se não transitarem com os pontos passam para a 610, que é mais vantajosa mesmo com o FET nas regras antigas.
- Integração na terceira posição remuneratória ou, caso a remuneração atualmente auferida seja superior, na posição remuneratória subsequente, para os trabalhadores não licenciados;
- Início do período experimental, duração e desenvolvimento.

NEGOCIAÇÃO DOS REGULAMENTOS COMPLEMENTARES - CALENDARIAÇÃO E QUESTÕES RELACIONADAS

- **Avaliação Permanente**

O atraso na Regulamentação prejudica a evolução na carreira dos trabalhadores. Qual a razão para não haver evolução neste processo? Quando se prevê o seu início e respetiva produção de efeitos?

Nota: Em reunião com a DSGRH chegou a equacionar-se aplicar o regulamento anterior, com as devidas adaptações, até que o novo sistema seja implementado. Equacionar esta opção ou a criação de regulamento provisório.

- **Regulamento de Transferências**

- 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**

- Para quando está prevista a nova regulamentação e a abertura?
- Possibilitar a abertura de um Curso de Chefias com regulamento provisório (Ter em atenção não apenas quem se encontra a chefiar, mas todos os que já reúnem os requisitos para o Curso de Chefias).

- **Suplemento**
 - O anterior SEAF mencionou intenção de iniciar negociações em janeiro/2023, mantem-se o calendário?
 - Simplificação e harmonização das regras; Cálculo sobre a posição remuneratória; Majoração para funções de risco/responsabilidade acrescidos (Inspeção externa, Cobrança coerciva, representação da fazenda, coordenação, etc. ...)
- **Revisão da tabela remuneratória**, com vista a manter a diferenciação em relação à carreira de técnico superior do regime geral.

POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO DOS TRABALHADORES DESIGNADOS EM CARGOS DE CHEFIA DE DELEGAÇÃO ADUANEIRA

O art.º 51.º, n.º 3 do DL 132/2019 fez depender da aplicação das novas tabelas salariais a uma alteração legislativa relativa aos diretores de Alfandega adjuntos. Por email de 11-07-2022, a DSGRH informou o sindicato que a AT já apresentou a proposta de alteração legislativa relativa aos DAA. Qual o ponto da situação?

3. OUTRAS QUESTÕES

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.
- Periodicidade anual, avaliação dos coordenadores no SIADAP II

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.