

## Anexo à Nota Informativa nº24/2023 de 29.06

### RESUMO DAS REUNIÕES DE TRABALHO CONJUNTAS COM SEAF /AT/ SINTICATOS

12-05-2023

Reunião conjunta com SEAF/ DG AT (além da DG, estiveram presentes a SDG RH e a nova DSGRH) / Sindicatos (STI, APIT, SINTAP).

Não foi apresentada qualquer proposta escrita, facto evidenciado por todos os sindicatos. Realçámos que a concertação é importante e útil, mas que sem propostas concretas para discutir não se dá sinais aos trabalhadores de verdadeiro compromisso.

Quanto à regulamentação da **AValiação Permanente** a DG referiu que pretende que a mesma seja implementada com efeitos úteis em 2024 e soluções que compensem o atraso desta regulamentação. Referiu pretender articular uma solução com a SEAP (o regulamento tem de ser aprovado pela Administração Pública) com quem reuniria na semana seguinte.

A SDG RH questionou os sindicatos da possibilidade de termos um regime a aplicar desde já, que possa ser um “upgrade” do sistema antigo - formação e testes (que poderão ser online).

Dissemos que o que importa é avançar com algo que produza efeitos imediatos, ainda que não seja um modelo perfeito e possa ser aperfeiçoado futuramente. O importante é permitir aos trabalhadores sair da estagnação.

Foi concertado o **CRONOGRAMA** - Reuniões às 6as Feiras:

→ Dia 19 as 16h

- Avaliação Permanente - ponto da situação
- Modelo de Atendimento e Recrutamento

→ Dia 26 - 10h

- Avaliação Permanente - Desenvolvimentos

→ Dia 2 /6

- Suplemento (FET)

→ Dia 16/6

- Procedimentos pendentes - Soluções preconizadas: Concurso 38/ Problemas das Mobilidades / Inversões das posições remuneratórias nos Concursos de 2019

Outros temas foram aflorados, como a valorização das carreiras especiais - que pretendem fazer avançar, o curso de chefias - estão a equacionar fazer mais edições, os uniformes e fardamentos, e regulamento de transferências.

## Anexo à Nota Informativa nº24/2023 de 29.06

Além destas reuniões de trabalho com a SEAF para focar nos dossiers mais prioritários e transversais, o STI pediu esta semana reunião com a DG AT para abordar todos os restantes temas e a DG, bem como a SDG RH e DSGRH ficaram de agendar connosco em breve.

2023-05-19

### **Tópicos:**

Avaliação Permanente – Ponto da situação

Modelo de atendimento e recrutamento

- **AVALIAÇÃO PERMANENTE - Ponto da Situação**

A DG informou que reuniu com a DGAEP no dia anterior, para apresentar o modelo de Gestão de Competências em desenvolvimento e para articular a regulamentação do DL 132/2019, de forma a concluírem-se todos os regulamentos ainda este ano, para estarem em pleno em 2024.

Referimos que já vamos tarde e que este compromisso com a DGAEP já devia ter sido assumido antes, esperávamos algo escrito já hoje, e insistimos que o que se pretende é que desde já a Avaliação Permanente seja um acelerador na progressão e que haja compensação pelo atraso.

A DG comprometeu-se a apresentar, na próxima reunião (dia 26/05) um esboço da base de trabalho para a Avaliação Permanente que será apresentada à Administração Pública para se desenvolver o articulado a partir dali.

Defende que o Regulamento a aprovar seja já um regime definitivo, mas com normas transitórias que compensem o atraso - falou da possibilidade de reconhecer as formações dos anos anteriores para contar pontos ou ter efeitos na progressão.

- **MODELO DE ATENDIMENTO**

A DG defende que no futuro o APM seja o modelo a vigorar, mas até lá deve haver um modelo transitório, por isso pretende adequar o modelo de atendimento presencial, estabelecendo a regra de se fazer atendimento espontâneo durante a manhã e APM a tarde.

Relembrámos os muitos problemas no atendimento presencial e que há muito que defendemos a necessidade de criar regras harmonizadas para todos os serviços que sejam emitidas superiormente. Mesmo que não resolva a totalidade dos problemas, o modelo manhã/tarde poderá amenizar alguns e aliviar alguma da pressão e conflitualidade.

- **RECRUTAMENTO**

Dado o avançado da hora, este tópico foi adiado para a próxima reunião, mas adiantaram que o início do período experimental do concurso dos 180 estava dependente dum despacho que deverá sair esta semana e que após isso serão necessários 60 dias para que seja iniciado o estágio.

## Anexo à Nota Informativa nº24/2023 de 29.06

Foi apresentado um esboço do Memorando da primeira reunião conjunta, mas pareceu-nos que estava incompleto, os outros sindicatos concordaram e a SEAF ficou de retificar.

Na reunião da próxima semana (dia 26 de maio) o tema é AVALIAÇÃO PERMANENTE – Desenvolvimentos e Recrutamento (continuação).

2023-05-26

### Tópicos:

Recrutamento

Avaliação Permanente – Desenvolvimentos

- **RECRUTAMENTO**

SEAF começou por apresentar alguns dados sobre a AT, referindo que somos cada vez menos funcionários, mas com mais volume de trabalho (duplicou nos últimos anos), o que significa que a AT está mais produtiva - a tecnologia permite alavancar o que se consegue fazer, mas não substitui o fator humano, pelo que tem de se reforçar os quadros, face às saídas para aposentação que vão continuar a existir nos próximos anos.

Reconheceu que já vamos tarde e que há muita pressão nos Serviços sobretudo nas funções que envolvem atendimento.

Referiu que estão a trabalhar em soluções para diminuir a pressão nalgumas tarefas como os NIF estrangeiros, os pagamentos ao estado e a atualização de dados (matrizes/certificados, etc.).

Por outro lado, reconheceu que há muitos ITA que estão afetos a outras áreas por falta de recursos nessas áreas, por isso é necessário:

- Recrutar profissionais para libertar ITA para as funções de inspeção externa
- Projetar inspeção do séc. XXI
- Focar na investigação criminal

Apresentou o **PLANO DE RECRUTAMENTO PLURIANUAL**, em que se pretende reforçar anualmente os quadros nas duas carreiras - IATA e GITA, assim como recrutar Especialistas de Informática (em menor número).

Além das reservas de recrutamento para o concurso de ITA, ainda este ano pretendem abrir concurso para GTA, outro em 2024 e outro em 2025.

## Anexo à Nota Informativa nº24/2023 de 29.06

Este Plano está em fase de aprovação junto do Governo e será incluído no Plano Estratégico de Combate a Fraude.

Quanto ao recrutamento realçámos sobretudo a necessidade de agilizar os processos, devido ao risco de Serviços colapsarem, entretanto, por falta de pessoal, ao que responderam que este último tem sido mais lento por ter novas componentes de recrutamento que não estavam ainda testadas na AT, mas que a ideia é tornar o sistema de recrutamento algo regular e mais ágil.

- **AVALIAÇÃO PERMANENTE**

A AT apresentou a proposta para o sistema de Avaliação Permanente que vai defender junto da Administração Pública. Reconheceu o atraso e afirmou que considera que este é um sistema absolutamente necessário para a organização e que está comprometida para o processo ficar regulamentado ainda este ano, para avançar em 2024 com efeitos úteis e norma transitória que compense o atraso.

Vão propor que o Sistema AP permita a acumulação de 4 pontos em 6 anos, a acrescer aos do SIADAP.

Quanto às Linhas Gerais do modelo a ideia é que, em cada ano, na altura do Planeamento para o ano seguinte, sejam elegidas 3 ou 4 áreas que se anunciam aos trabalhadores como sendo áreas alvo de avaliação permanente e no ano seguinte é disponibilizada formação que será avaliada e produzirá créditos, que serão convertidos em pontos em cada ciclo (de momento são ciclos de 2 anos). Sempre que sobrem pontos num ciclo serão acumuláveis no ciclo seguinte.

As áreas de avaliação permanente poderão requerer conhecimento que se vai obter externamente, caso sejam áreas menos técnicas e mais comportamentais ou informáticas, por exemplo.

Pretendem fazer a aprovação da regulamentação até final de 2023 para aplicar em 2024, e as linhas detalhadas do regime serão, após aprovadas as linhas gerais pela Administração Pública, negociadas com os sindicatos.

### **ADIAMENTO REUNIÕES**

As reuniões previstas inicialmente para os dias 02/06 e 16/06 foram adiadas, por imperativos de agenda do SEAF, que teve de se deslocar ao Luxemburgo para substituir o Ministro das Finanças no Ecofin, tendo sido reagendadas para os dias 23/06 e 04/07.

#### 14-06-2023 - REUNIÃO DN-SEAF

O SEAF ligou-se via Zoom com a DN, numa curta reunião, em que manifestámos preocupação com estes adiamentos dado que, com a aproximação do OE2023, receamos que fique tudo parado mais um ano, ao que o SEAF referiu que mantém a intenção de consolidar as linhas base para que as regulamentações da Avaliação Permanente e do Suplemento sejam feitas ainda este ano.

## Anexo à Nota Informativa nº24/2023 de 29.06

Informou que estão com dificuldade em solucionar administrativamente o problema dos pontos do concurso do art.º 38, o problema da inutilidade das mobilidades e das inversões de posicionamentos remuneratórios, situações que para serem resolvidas podem ter de passar por nova alteração legislativa.

Referimos que temos tido reportes de agressões no atendimento, que a falta de pessoal e a falta de regras uniformes continua a gerar muita tensão e ele ficou de verificar o porquê de não terem ainda sido emanadas instruções para uniformizar as regras e disse que se fosse necessário fazia despacho para avançar esta medida.

Também informou que a SEAP finalmente autorizou o início do período experimental do concurso dos 180 ITA, devendo o período experimental começar muito em breve. Questionado sobre a utilização da reserva de recrutamento para se admitirem mais trabalhadores, não tinha presente os trâmites e timings desse procedimento, tendo ficado de apurar.

2023-06-23

### Tópicos:

Suplemento remuneratório (FET)  
Outros dossiers - atualização

Nota: em representação da AT estiveram, além da SDG RH e da DS GRH, o SDG Recursos Financeiros e a DS GRF.

#### • SUPLEMENTO REMUNERATÓRIO (FET)

Evidenciamos que **o suplemento remuneratório é um direito dos trabalhadores da AT**, parte essencial da nossa remuneração e que deve compensar a especificidade das nossas funções na arrecadação da receita, no combate à fraude e evasão fiscal e aduaneira e na segurança da sociedade, e que o novo regime jurídico deve contribuir para dignificar o suplemento remuneratório adequando-o à realidade da AT, compensando não só a especificidade das funções e o seu nuclear contributo para o país, mas também o regime de incompatibilidades específicas, que consubstancia na prática um quase regime de exclusividade, que impede a generalidade dos trabalhadores de obterem rendimento extra. Por fim garantir que da revisão nenhum trabalhador fique prejudicado na sua remuneração e procurar que através do suplemento se garanta a justa valorização das funções.

Apresentámos as linhas defendidas pelo STI para a revisão do suplemento:

- harmonização das regras (atualmente o regime é uma manta de retalhos com regras diferenciadas para os trabalhadores que recebem com regras FEA vs os que recebem com regras FET),
- harmonização da percentagem,
- cálculo sobre a posição remuneratória,

## Anexo à Nota Informativa nº24/2023 de 29.06

- compensação para funções de risco acrescido,
- alargamento da base de financiamento do fundo (para não se restringir apenas às receitas da cobrança coerciva e coimas) e
- eleição dos representantes dos trabalhadores pelos próprios trabalhadores.

Após o debate, o SEAF realçou que este é um dossier em que existe sintonia entre todas as partes nos principais objetivos pretendidos com a revisão, nomeadamente:

- a harmonização das regras,
- o pagamento mensal e
- o cálculo sobre as posições remuneratórias.

Referiu que, tendo em conta o trabalho de hoje, pretende apresentar na próxima reunião (dia 4/07) uma base escrita para se proceder à revisão do regime jurídico.

- **OUTROS DOSSIERS - ATUALIZAÇÃO**

Quanto à **Avaliação Permanente**, a AT referiu que estão já a decorrer as conversões com as equipas técnicas da DGAEP, com vista à regulamentação.

Quanto às **Carreiras - procedimentos pendentes** - inutilidade das mobilidades, Inversões de posicionamentos remuneratórios e pontos do art.º 38º, informou que foi enviado um draft à SEAF com vista a propor solução legislativa para os problemas existentes, mas que não tem ainda feedback.

Mais uma vez referiu-se a **proposta de valorização das carreiras para extensão dos efeitos do DL 84F/2022** - adequação das tabelas, salvaguarda na progressão seguinte à transição, etc. O SEAF voltou a referir que mantém o objetivo de que os efeitos do DL 84-F/2022 se apliquem também às carreiras especiais da AT.

■