

# BOAS PRÁTICAS LABORAIS

MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA

---





## **Medidas de Valorização Profissional, de Apoio aos Trabalhadores e Conciliação da Vida Profissional com a Vida Pessoal e Familiar (2014/2022)**

“Uma máquina pode fazer o trabalho de 10 pessoas comuns, mas nenhuma máquina pode fazer o trabalho de uma pessoa excepcional”

As pessoas são o elemento essencial e imprescindível de uma organização e, por essa e por outras razões, é imperativo que estejam sempre motivadas, satisfeitas e felizes em todos os âmbitos das suas vidas, pois isso traduz-se num aumento da produtividade e qualidade do trabalho que desempenham.

**As pessoas são o diferencial de uma organização!**

# VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



Desde 2014, a Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha tem vindo a implementar um conjunto de medidas favoráveis aos trabalhadores e a desenvolver Boas Práticas na gestão de recursos humanos, que se entendem transversalmente como motivadoras dos trabalhadores, tentando, dentro do quadro legal restritivo existente, mitigar as consequências negativas que o quadro de congelamento de carreiras e remunerações propiciou durante mais de 10 anos (entre 2007 e 2018). De entre estas, destacam-se:

## 1. Regime jurídico de Emprego Público

### a) Estabilidade no Emprego

### b) Novos postos de trabalho, Oportunidades de Acesso à Carreira e Procedimentos concursais

## 2. Desenvolvimento de Carreiras

## 3. Desenvolvimento Remuneratório

# VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



## 1. Regime jurídico de Emprego Público

**a) Estabilidade no Emprego:** A 31.12.2021 a grande maioria dos trabalhadores (99,6%) da autarquia encontrava-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendência que se manteve estável desde 2011, depois de ter registado números de pessoal contratado significativamente mais elevados em anos anteriores, atingindo este número o valor máximo em 2008 (numa análise desde 2000), ano no qual apenas 53% dos trabalhadores tinham vínculo definitivo.

Face a 2021 temos um universo maior de trabalhadores dado que, com a transferência de competências, passámos de 251 trabalhadores para 375, o que significa que atualmente, estamos perante o ano com menor número de pessoal contratado, sendo que são apenas 3 colaboradores. Isto indica-nos que 99,2% dos trabalhadores têm vínculo por tempo indeterminado.

# VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



**b) Novos postos de trabalho, Oportunidades de Acesso à Carreira e Procedimentos concursais:** Esta autarquia assegura a realização dos procedimentos concursais que garantam não só o recrutamento de novos trabalhadores como a sua transição de contrato a termo para tempo indeterminado e o recrutamento de dirigentes. O número de novos procedimentos concursais realizados desde 2014 foi o seguinte:

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
32	» 1	» 14	» 17	» 13	» 16	» 26	» 16	» 10 até á data

# VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



## 2. Desenvolvimento de Carreiras:

a) A adoção de uma política de valorização, dos recursos internos sempre que possível, com mobilidade intercarreiras, intercategorias e entre serviços, de forma a que os trabalhadores em funções de complexidade diferente da complexidade da carreira detida e, desde que detentores de habilitações académicas necessárias, pudessem auferir a respetiva remuneração ou, ter oportunidade de desempenhar funções de maior responsabilidade, coordenação de equipas ou outras, com reconhecimento e remuneração superior. Não tendo sido ainda possível resolver todas as situações, enquadram-se:

- No que respeita à Mobilidade Intercarreiras: 20 trabalhadores

- No que respeita à mobilidade intercategorias: 7 trabalhadores

- Mobilidade Entre Serviços: Conjugando pedidos apresentados pelos trabalhadores com as necessidades dos serviços, tem sido possível promover rotatividade de funções e mobilidades entre serviços.

# VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL



**b) SIADAP** - Os processos de avaliação de desempenho são tratados dentro dos trâmites e prazos legais, tendo a autarquia implementado o SIADAP desde o ano de 2007.

## 3. Desenvolvimento Remuneratório:

As alterações de posicionamento remuneratório foram efetuadas logo que se verificou o descongelamento, tendo até à data sido abrangidos, desde 2018, os seguintes trabalhadores:

**2018**

processamento em fevereiro de 2018



**126**

TRABALHADORES

**2019**

processamento em maio de 2019



**29**

TRABALHADORES

**2021**



**119**

TRABALHADORES

No ano de 2021, por alteração obrigatória foram abrangidos 17 trabalhadores.

Por opção gestonária (regra) – foram abrangidos 55 trabalhadores.

Por opção gestonária (exceção) – foram abrangidos 47 trabalhadores.





## 4. Organização do trabalho e conciliação da vida pessoal/familiar:

a) **2015** - Acordo coletivo de Empregador Público entre a autarquia e o STAL, onde se acordou e implementou:

1. A garantia das **35 horas semanais**  
(que só era possível por esta via);



2. Assegurar o pagamento de **trabalho como horário noturno a partir das 20:00 horas**  
(apenas possível por esta via).







**b) 2016 - Regulamento interno do período de funcionamento e horários de trabalho dos trabalhadores do Município de Albergaria-a-Velha**, onde se regulamentaram, para além das matérias acima indicadas:

1. As tolerâncias de ponto da terça-feira de carnaval, segunda-feira de páscoa, natal e ano novo (que até aí eram dados apenas por despacho);
2. A tolerância de ponto no **dia de aniversário**, já instituída em 2014;
3. A redução do tempo máximo (1 hora) na jornada contínua, que vinha também sendo assegurada tradicionalmente;
4. A atribuição do subsídio de turno no montante máximo permitido para cada tipo de turno (Acréscimo de 25% quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial; Acréscimo de 22% quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial; Acréscimo de 20% quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial), que também vinha sendo assegurada tradicionalmente.





**c) 2019 – ACEP - Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a autarquia, o STAL e o SINTAP:**

- 1. A atribuição de 3 dias suplementares de férias** (de acordo com a avaliação do desempenho – que só era possível por esta via). NOTA: Foi aqui retirada a tolerância de ponto no dia 31 de dezembro, que foi, contudo, atribuída nos anos de 2020 e 2021;
2. A tolerância de ponto por motivo de falecimento de tio, tia, sobrinho ou sobrinha (dia do funeral), que havia sido suprimido pela LTFP;
3. A tolerância de ponto por motivo de doação de sangue;
4. O compromisso de melhorar as instalações de vestiários, lavabos, balneários e locais de refeição;
5. As medidas de combate ao consumo de álcool e substâncias psicoativas, com a garantia de não discriminação dos colaboradores que recorram a apoio neste âmbito, garantindo a manutenção dos postos de trabalho sem perda de quaisquer direitos ou garantias, estando a ser ultimada a aprovação do Regulamento de Alcoolemia e Outras Substâncias do Município.

## VIDA PESSOAL E FAMILIAR



**d) Desde 2020** - Regulamento interno do período de funcionamento e horários de trabalho dos trabalhadores do Município de Albergaria-a-Velha, onde se regulamentou, para além das matérias acima indicadas, **o horário flexível** como o horário regra na autarquia.



## 5. Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Contratação de **Serviços de Saúde Ocupacional** - A importância da **medicina do trabalho** vai muito além do mero cumprimento da legislação, sendo um serviço fundamental tanto para o empregador como para os trabalhadores.

A Saúde no Trabalho é, primeiramente, uma obrigação decorrente da lei, trabalhador a trabalhador, mas também uma obrigação social. De facto, o trabalhador deverá estar apto física e mentalmente para o desempenho da suas atribuições e tarefas laborais, pois só assim contribui para que todos os outros exerçam as suas atividades em meio saudável.



# VIDA PROFISSIONAL



No ano de 2009, data a partir da qual se deu início à realização dos exames médicos obrigatórios no âmbito laboral, incluindo consultas de medicina curativa. No ano de 2019 realizaram-se duzentos e sessenta e dois exames médicos (de admissão ou periódicos), bem como oito exames ocasionais e complementares;

O Município de Albergaria-a-Velha tem desenvolvido e mobilizado esforços nesse sentido. Em 2020 e inícios de 2021, em plena pandemia, o serviço de medicina do trabalho sofreu grandes restrições pelo impedimento de realização das normais consultas de medicina do trabalho. No entanto tentaram sempre de tudo fazer para se estabelecer o normal funcionamento deste importante e fundamental serviço, e, já em meados de 2021, se retomou o seu normal agendamento. Neste grande interregno de tempo, a maior parte das Fichas de Aptidão para o Trabalho caducaram, tendo-se definido como prioritário o cumprimento dessa obrigação legal, já concluído.

# VIDA PROFISSIONAL



Em abril de 2022, com o acolhimento de 124 trabalhadores dos Agrupamentos de Escolas de Albergaria-a-Velha e da Branca, fruto da transferência de competências na área da Educação, exigiu-se um enorme esforço dos serviços e da empresa prestadora do serviço, para realização de todas as consultas de medicina iniciais. Foi possível a esta data obter todas as fichas de aptidão num total de 375 trabalhadores.

O patamar seguinte será a realização de consultas no âmbito da medicina curativa e de formação, para a prevenção do consumo de substâncias psicoativas, do álcool, ergonomia, técnicas práticas e sessões de relaxamento curtas e estratégicas para energia positiva e mindfulness, entre outras. Foi fundamental a aprovação do Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Consumo Excessivo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral na Autarquia de Albergaria-a-Velha, em execução desde março de 2022, incidindo, para já, no controlo de alcoolémia, estando a ser realizados os testes. Pretende o Município agir e não reagir, prevendo e sensibilizando, ao invés de assumir a aplicação de medidas de carácter negativo.



b) As **despesas com higiene e segurança no trabalho** representam, regra geral, montantes situados entre os 15.000 € e os 30.000 € (incluindo-se aqui os custos com a empresa de medicina no trabalho, a aquisição de EPI's e fardamento). No ano de 2020, tendo em conta as verbas despendidas com materiais e produtos de proteção no âmbito da COVID-19, estes valores sofreram alterações significativas nomeadamente nas rubricas de vestuário e artigos pessoais (em que estão incluídos epi's próprios, máscaras, fardamento) que ascenderam aos 115 727€ e em serviços de saúde (incluindo testes de covid) chegando aos 16 953€.

Já em 2021 e tendo em conta que nos encontrávamos em contexto de pandemia, apesar de diminuir, os valores ficaram em cerca de 47 923€ e 9 313€ nas respetivas rubricas.





## 6. Plano de Formação Anual e Formação profissional:

A autarquia tem uma forte política de formação profissional instituída, incluindo formação interna.

O n.º de participações em ações de formação foi, de 2120, discriminado da seguinte forma:

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
346	» 101	» 180	» 254	» 387	» 204	» 122	» 196	» 330	PARTICIPANTES (até à data)
					2848	» 1178	» 3776	» 3085	HORAS DE FORMAÇÃO (até à data)



## 7. Promoção Ativa de Ações no âmbito da Igualdade de Género

a) 2017 – Formação sobre a elaboração de planos municipais no âmbito da igualdade de género (7h);

b) 2018 – **Formação de públicos estratégicos para obtenção da especialização em igualdade de género** ação com a duração de 58 H na qual participaram 11 colaboradores, e com o objetivo de desenvolver competências em atores e decisores estratégicos para intervenção no domínio da promoção da igualdade de género e da prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual e da identidade de género. Este programa teve como destinatários trabalhadores de nível de habilitação igual ou superior ao nível 6 (Licenciatura), designadamente os técnicos, quadros médios e superiores, gestão de topo, formadores e consultores;



## 7. Promoção Ativa de Ações no âmbito da Igualdade de Género

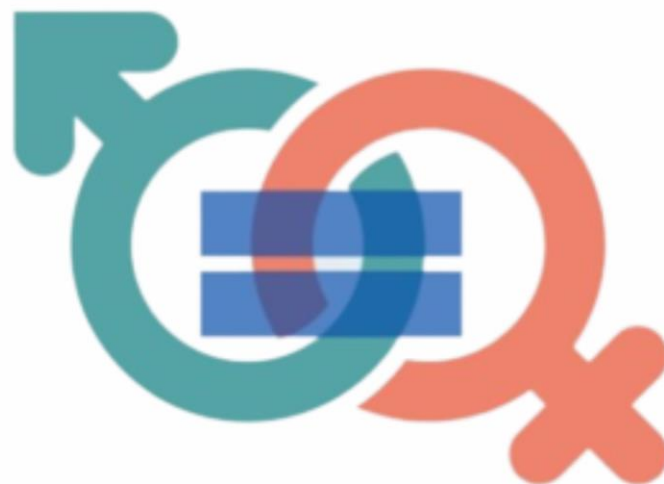
c) 2022-10 - **Aprovação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação e constituída equipa de trabalho** - que visa alcançar a plenitude na igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre homens e mulheres em todas as dimensões. Assenta em duas dimensões de ações: a interna, em que o objetivo é dar resposta a necessidades detetadas e estabelecer estratégias para que a Igualdade de Género seja uma corrente permanente e dominante em toda a ação do município; e externa, em que a autarquia assume um papel liderante na promoção de iniciativas e de ações com o objetivo de incentivar outras organizações do território e a comunidade em geral, a aderir e a envolverem-se na construção de uma cidade em que o mainstreaming da Igualdade entre homens e mulheres é um pilar fundamental.



c) Integração, nos anos de 2019 e 2020, nos objetivos estratégicos da autarquia, vertidos para o SIADAP 1 e daí para SIADAP 2 e 3, de objetivos neste âmbito: 2019:

**Objetivo “Integração da dimensão “Igualdade de Género”** nas atividades a desenvolver na Unidade Orgânica, com apresentação de proposta que integre ações inclusivas de igualdade entre mulheres e homens”;

2020: objetivo “Integração das políticas de igualdade, previstas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual, nas atividades a desenvolver na Unidade Orgânica”;



# APOIOS AOS TRABALHADORES



## 8. Apoios à Associação de trabalhadores (CCD)

a) A autarquia apoia anualmente para montantes destinados à organização de atividades, destacando-se o jantar de Natal, convívios, festa de natal, brinquedos para os menores de 12 anos.

O CCD promove um conjunto de benefícios de acesso a equipamentos culturais e desportivos, descontos em algumas parcerias, para funcionários e familiares.



CENTRO CULTURAL E DESPORTIVO  
DOS TRABALHADORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE  
**albergaria-a-velha**

b) Em 2014, a autarquia, em colaboração com o CCD passou a atribuir um **Cabaz de Natal** completo a todos os trabalhadores

(até esta data, o cabaz era composto de uma garrafa de vinho do porto,

uma de espumante e um bolo-rei) – Nos últimos anos foi ainda mais reforçado.





## 9. Cantina Municipal

A funcionar nos Armazéns Municipais disponibiliza refeições equilibradas (com apoio de nutricionista), elaboradas por trabalhadoras municipais.

Durante o contexto de Pandemia COVID-19 a cantina funcionou também em regime de *Take Away*, disponibilizado e entregue nos Paços do Concelho, sendo que, atualmente, já voltou ao seu normal funcionamento.

REFEITÓRIO  
MUNICIPAL

# BOAS PRÁTICAS LABORAIS

MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA

---

