



**RELATÓRIO
DE ATIVIDADES
Autoavaliação**

DMRH 2023

índice

NOTA INTRODUTÓRIA	5
1. ENQUADRAMENTO LEGAL	7
2. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO	9
2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	12
2.2. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO / OPERACIONAL	14
3. RESULTADOS OBTIDOS	17
3.1. OBJETIVOS DO QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR)	17
(1) Eixo Eficácia	17
(2) Eixo Eficiência	22
(3) Eixo Qualidade	27
3.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUAR	36
3.3. PROJETOS E EVENTOS DE ESPECIAL RELEVÂNCIA	40
3.4. FUNÇÃO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)	55
3.5. FUNÇÃO DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO (DDF)	62
3.6. FUNÇÃO SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO (DSHS)	79
4. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS	119
4.1. EFETIVO DE RH EM NÚMEROS	119
4.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	122
4.3. RECURSOS FINANCEIROS	123
5. AUTOAVALIAÇÃO	125
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
ANEXO 1. QUAR DMRH 2023	129



**Relatório de Atividades
DMRH 2023**



NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Relatório de Atividades traduz a atuação da DMRH em 2023, nos seus diversos domínios de ação e resulta dos contributos das suas unidades orgânicas, refletindo o compromisso de cada serviço na realização da estratégia e dos objetivos definidos, articulados com as prioridades do Executivo para a área da gestão de recursos humanos.

O ano de 2023 foi um ano exigente e desafiante para a DMRH e, simultaneamente, um ano de continuidade e de consolidação de projetos na área da Gestão de Recursos Humanos.

No contexto da Jornada Mundial da Juventude (JMJ), coube à DMRH desempenhar um papel ativo, tendo contribuído para o bom funcionamento dos serviços, destacando-se a sua intervenção na garantia da disponibilidade dos trabalhadores dos serviços essenciais, do regular funcionamento dos serviços operacionais, do apoio aos recursos humanos afetos ao acolhimento dos peregrinos nas escolas, bem como o alargamento dos horários dos refeitórios municipais e a abertura da creche para os filhos dos trabalhadores ao serviço na JMJ. De igual forma, teve intervenção ativa na negociação com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores de Município de Lisboa quanto às condições e organização do trabalho no evento.

No âmbito do projeto de renovação do mapa de pessoal da CML, para garantir os recursos humanos necessários à prossecução das competências das unidades orgânicas, a DMRH prosseguiu com um ambicioso plano de recrutamento para rejuvenescimento da força de trabalho.

Em 2023 foram abertos novos procedimentos concursais para 522 postos de trabalho, nas categorias de técnico superior (90 postos de trabalho), assistente técnico na área administrativa (80 postos de trabalho), assistente operacional (262 postos de trabalho) nas áreas de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, cantoneiro de limpeza, coveiro, eletricista e jardineiro, bombeiro sapador (60 postos de trabalho) e fiscal (30 postos de trabalho).

Assim, entre os procedimentos concursais já abertos em anos anteriores e os procedimentos abertos em 2023 tivemos 32 concursos a decorrer para 830 postos de trabalho, com 11 790 candidaturas e 8854 candidatos em prova.

Contudo, verificou-se ainda, um acréscimo do número de saídas, que representaram um aumento de 9,2%, comparando com o ano transato. Neste número, as aposentações representaram 40%, continuando a ser o principal motivo de saída de trabalhadores.

Na área da Formação Profissional, transmitimos conhecimento para uma melhor resposta à Cidade com as ações de formação realizadas e lançámos uma plataforma digital - *Lisboa Cidade da Aprendizagem* - dinamizando e promovendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, coordenada por nós e com parceiros relevantes da Cidade.

No âmbito da Saúde, Higiene e Segurança no trabalho, cuidámos dos nossos trabalhadores através de consultas, exames e programas de saúde e bem-estar e fomos, inclusive, distinguidos com o Selo de Certificação de Qualidade Wellbeing Awards 2023.

O envolvimento dos trabalhadores e dos dirigentes no planeamento, execução e avaliação de projetos continuou a ser uma das prioridades da DMRH em 2023, tendo como objetivo estimular uma cultura colaborativa e fomentando relações de confiança e de proximidade.

A continuidade do modelo comum de gestão da CML, nas dimensões Gestão de Recursos Humanos e Gestão de Recursos Financeiros (contendo um novo objetivo referente às compras sustentáveis) vieram de novo reforçar o conceito da gestão como uma responsabilidade partilhada por todos os dirigentes, em todas as unidades orgânicas, procurando estimular as boas práticas de gestão na CML. Nesse sentido, os objetivos comuns a todas as unidades orgânicas constituíram também uma prioridade da DMRH em 2023. A análise dos resultados obtidos pela DMRH, nos seus diversos domínios de atuação, ao longo do ano de 2023, reflete uma concretização positiva dos objetivos propostos, que se traduziu na superação da maioria das metas estipuladas para este ano.



1. | ENQUADRAMENTO LEGAL



O Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que define os princípios a que deve obedecer a elaboração do plano e relatório anual de atividades dos serviços e organismos da Administração Pública e a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada aos serviços da Administração Autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), orientaram a elaboração do Relatório de Atividades da Direção Municipal de Recursos Humanos.

O presente documento constitui ainda a Autoavaliação do Serviço, nos termos previstos no artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, constituindo também o relatório síntese do Diretor Municipal previsto no artigo 15.º do mesmo diploma.



2. | ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

editorial

| N.º 113 fevereiro 2022 |

A nossa missão é servir as pessoas. Quanto mais comprometidos estiverem aqueles que servem os lisboetas com o serviço que o município presta, mais próximos estaremos de cumprir bem a nossa missão.

As Grandes Opções do Plano para 2022-2026 espelham este compromisso dual que assumimos tanto com os lisboetas como com os trabalhadores do Universo CML.

Queremos valorizar os recursos humanos, abrir perspetivas de realização profissional e facilitar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

De entre as medidas com que nos comprometemos, destacamos as seguintes:

- Criação de um Programa de Captação e Retenção de jovens e talentos especializados, inserido numa estratégia de renovação geracional que visa a redução da idade média dos trabalhadores.
 - Implementação de mecanismos diversos de gestão participada, promovendo o envolvimento dos trabalhadores e otimizando o aproveitamento dos seus conhecimentos e experiência pessoal.
 - Desenvolvimento de novos modelos de trabalho, com tecnologias que melhoraram os serviços prestados à cidade e com recursos que contribuem para aumentar a motivação dos trabalhadores.
- Comprometemo-nos e já estamos a cumprir.

Juntos vamos mobilizar o Universo CML e mudar Lisboa
Filipe Anacoreta Correia, Vice-Presidente da CML



Uma boa gestão de recursos humanos constitui um alicerce fundamental para a consecução da estratégia de gestão da cidade. A motivação e a valorização dos trabalhadores da CML devem representar um foco prioritário, reforçando a importância do seu compromisso com a organização e o seu contributo para os objetivos organizacionais.

É, por isso, muito importante alinhar os objetivos individuais com os organizacionais. É fundamental estimular o desenvolvimento e envolvimento

de todos na organização, promovendo o seu bem-estar e compromisso com o serviço, sendo que, a gestão de recursos humanos na CML é também uma função e uma responsabilidade partilhada por todos (eleitos, dirigentes e chefias de todas as unidades orgânicas municipais).

As Grandes Opções do Plano 2022/2026 definiram as prioridades de atuação do atual executivo, nomeadamente em matéria de Gestão de Recursos Humanos.



NESTE ÂMBITO, DESTACAM-SE AS SEGUINTE PRIORIDADES DE ATUAÇÃO:

- **Valorizar** os recursos humanos
- Abrir perspetivas de **realização profissional**
- Facilitar a **conciliação entre o trabalho, a vida familiar e pessoal**

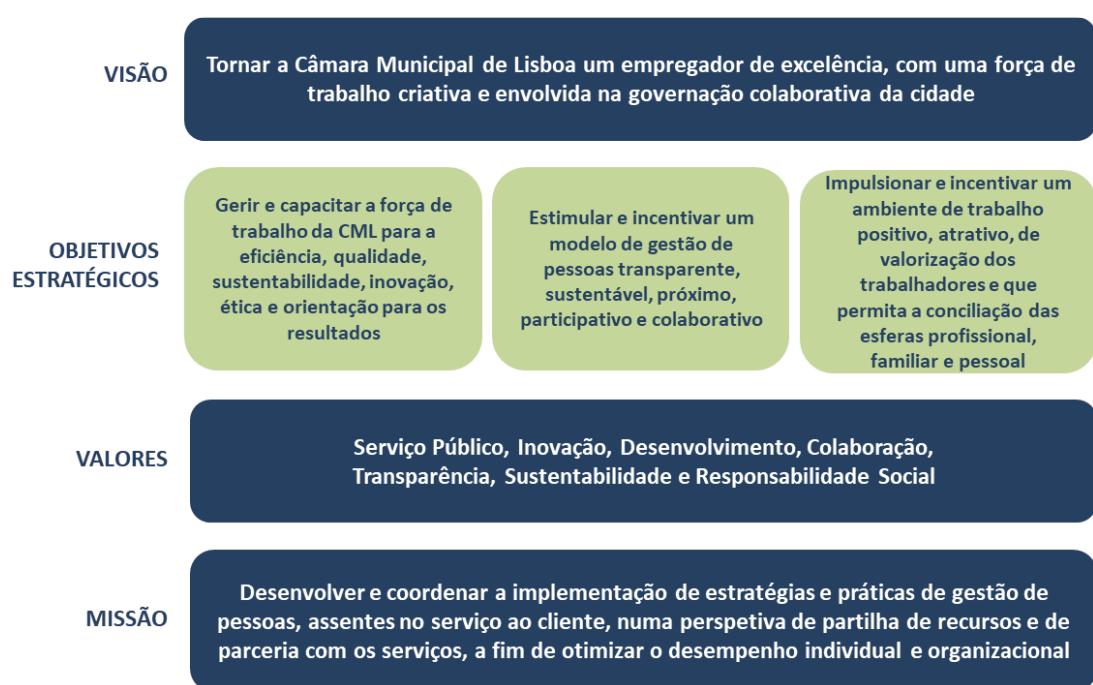


DE ENTRE AS MEDIDAS PROPOSTAS, SALIENTAM-SE:

- A criação de um programa de captação e retenção de jovens, inserido numa estratégia de renovação geracional que visa a **redução da idade média dos trabalhadores**
- A implementação de **mecanismos de gestão participada**, promovendo o envolvimento dos trabalhadores e otimizando a aproveitamento dos seus conhecimentos e experiência pessoal
- O desenvolvimento de **novos modelos de trabalho**, com tecnologias que melhoram os serviços prestados à cidade e com recursos que contribuem para aumentar a motivação dos trabalhadores

A estratégia de Gestão de Recursos Humanos alicerça-se nas Grandes Opções do Plano, a partir da sua **identidade institucional**: Visão, Missão, Valores e Objetivos Estratégicos

Identidade institucional da DMRH



2.1. **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação, ética e orientação para os resultados

Este objetivo estratégico traduz a importância do desenvolvimento de competências dos trabalhadores e dos dirigentes, para a adoção de mecanismos de gestão modernos que, para além de motivar os trabalhadores, permitam o alinhamento do esforço individual com os objetivos organizacionais e contribuam, de forma eficiente, eficaz e com um padrão de qualidade de desempenho elevado, para a concretização das Grandes Opções do Plano.

Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas transparente, sustentável, próximo, participativo e colaborativo

A concretização dos objetivos da CML depende da adoção de um modelo transparente de gestão de recursos humanos que fomente e incentive práticas e metodologias transversais de funcionamento e, em particular, o envolvimento dos trabalhadores no planeamento, execução e avaliação de projetos. Estimular uma cultura colaborativa de elevado desempenho que impulse a inovação nos serviços, que tenha por base o conhecimento e a aprendizagem, ao mesmo tempo que, assente em relações de confiança, proximidade e transparência. É



um desafio que envolve todos os trabalhadores, incluindo os dirigentes, os quais têm o papel e a responsabilidade de patrocinar, dirigir e desenvolver esta abordagem na gestão interna, encorajando ativamente a participação dos trabalhadores e a sua afetação a projetos promovidos por outras unidades orgânicas. É ainda importante que a CML, enquanto organização, vá além das suas fronteiras, articulando e otimizando recursos através da celebração de parcerias estratégicas e colaborativas com entidades do setor público, privado e associativo.

Impulsionar e incentivar um ambiente de trabalho positivo, atrativo, de valorização dos trabalhadores e que permita a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal

É fundamental criar um ambiente de trabalho atrativo, positivo e motivador. Inerente a este objetivo estará um conjunto de ações que pretendem aumentar a satisfação e o compromisso dos trabalhadores com um ambiente organizacional que valorize a diversidade em todos os níveis da organização, fomente a motivação, a segurança, a saúde e o bem-estar no trabalho e apoie o desenvolvimento do projeto de vida dos profissionais da CML. Trabalhadores motivados e com elevados ní-



veis de satisfação criam valor e contribuem, de forma decisiva, para os objetivos organizacionais. Este objetivo deve ser compreendido numa perspectiva ampla, isto é, considerando as condições básicas de saúde, higiene e segurança, que carecem de investimento reforçado em diversas áreas na CML. Todavia, representa, igualmente, valorizar os trabalhadores, envolvendo-os nas atividades dos serviços, reconhecendo as suas ideias e os seus contributos, reforçando assim o sentimento de pertença e de compromisso com a cultura e metas organizacionais. Ao mesmo tempo, motivando, promovendo a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.



2.2. | ALINHAMENTO ESTRATÉGICO / OPERACIONAL

O foco nos objetivos estratégicos originou um conjunto de objetivos operacionais que constituem os projetos do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da DMRH para 2023.

Este alinhamento estratégico/operacional encontra-se sintetizado no quadro seguinte.



Eixos	Objetivos Operacionais QUAR 2022	QUAR 2023 - Objetivos Estratégicos DMRH		
		Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação, ética e orientação para os resultados	Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas transparente, sustentável, próximo, participativo e colaborativo	Impulsionar e incentivar um ambiente de trabalho positivo, atrativo, de valorização dos trabalhadores e que permita a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal
Eficácia (35%)	OO 1 DMRH Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	○	○	
	OO 2 DMRH Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	○	○	○
Eficiência (30%)	OO 3 DMRH Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	○	○	
	OO 4 DMRH Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros		○	
Qualidade (35%)	OO 5 DMRH Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022	○		
	OO 6 DMRH Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	○	○	
	OO 7 DMRH Promover uma cultura de ética organizacional	○	○	○
	OO 8 DMRH Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	○	○	○
	OO 9 DMRH Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores			○
	OO 10 DMRH Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (RO)	○	○	



3. | RESULTADOS OBTIDOS

3.1. | OBJETIVOS DO QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR)

(1) Eixo Eficácia

Objetivo Operacional 1

Promover a renovação dos recursos humanos



Este objetivo foi definido no âmbito da necessidade de assegurar um mapa de pessoal que garanta os recursos humanos adequados à prossecução das competências das unidades orgânicas da CML. Para concretizar este objetivo, importa promover a CML como entidade empregadora atrativa junto dos jovens, no sentido de os atrair para trabalhar no Município, bem como proporcionar estágios profissionais direcionados a jovens recém-licenciados.



Foram considerados três indicadores, no QUAR de 2023, relativamente a este objetivo:

- **Taxa de renovação do mapa de pessoal** - correspondente à concretização dos procedimentos concursais para o ingresso de trabalhadores no mapa de pessoal, mobilidades na categoria de outros organismos e processos de mobilidade intercarreiras, intercategorias e na categoria em diferente atividade;
- **Data de implementação do plano de estágios profissionais da CML** - de forma a proporcionar estágios remunerados a jovens recém-licenciados;
- **N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora** - considerando a necessidade de renovação geracional do mapa de pessoal, a DMRH elaborou um programa de promoção da CML como entidade empregadora atrativa junto de estudantes universitários, com o propósito de promover e de participar em eventos de divulgação de saídas profissionais, junto destes estudantes. Em 2023, propusemos iniciar este programa.



Os resultados deste objetivo concretizaram-se de uma forma positiva.

A Taxa de renovação do mapa de pessoal efetivou-se em 5%, correspondendo ao cumprimento da meta planeada. No total, verificaram-se 452 ingressos de trabalhadores no mapa de pessoal do Município: 275 através de procedimentos concursais, 94 de mobilidades do exterior e 83 referentes a mobilidades intercarreiras.

A data de implementação do plano de estágios profissionais da CML efetivou-se a 31/jul, com a divulgação junto de todas as unidades orgânicas, o que se traduziu na superação da meta estabelecida.

No que concerne ao n.º de iniciativas realizadas no âmbito do programa de promoção da CML como entidade empregadora, foi realizada a divulgação da abertura dos procedimentos concursais junto de instituições de ensino e de diversas entidades públicas.

Quadro 1 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 1

Promover a atratividade da CML como entidade empregadora

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de renovação do mapa de pessoal	5%	≥6%	5%	100%
Data de implementação do Plano de Estágios Profissionais da CML	31/out	15/out	31/jul	125%
N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora	1	≥2	1	100%

Objetivo Operacional 2

Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares



A definição deste objetivo insere-se no âmbito do processo de descentralização de competências no domínio da Educação. No ano de 2020, o Município de Lisboa assumiu as competências da gestão dos trabalhadores com vínculo de emprego público da categoria subsistente de chefe de serviço de administração escolar e das carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções nos agrupamentos escolares e nas escolas não agrupadas da rede escolar pública da cidade de Lisboa. Coube à DMRH assegurar a transição destes recursos humanos para o mapa de pessoal deste Município.

Atualmente é importante promover uma gestão eficaz destes recursos humanos.

Nesse sentido, foram considerados os seguintes indicadores:

- Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação**
 - com vista a incrementar o n.º de recursos humanos, de forma a cumprir os rácios definidos para o funcionamento dos estabelecimentos escolares.
- Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares** - visando garantir a formação profissional destes trabalhadores.
- Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares** - visando garantir a realização de consultas de medicina do trabalho na área da saúde mental a estes trabalhadores.



Os resultados deste objetivo concretizaram-se de forma positiva: a “Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos” efetivou-se em 109%; a “Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares” foi de 102% e a “Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares” foi concretizada em 21%.

Quadro 2 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 2

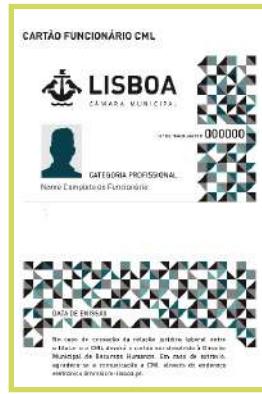
Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%	109%	121%
Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	≥ 90%	102%	146%
Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	20%	≥ 25%	21%	105%

(2) Eixo Eficiência

Objetivo Operacional 3

Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH



Este objetivo constitui uma continuidade nos QUAR da DMRH e tem como propósito mapear, documentar, otimizar e monitorizar os vários processos e subprocessos da DMRH, com vista à obtenção de ganhos de eficiência e eficácia ao nível do seu funcionamento, respondendo às exigências e desafios da transformação digital.

Em 2023, foi considerado o indicador:

- **N.º de processos otimizados** - tendo em vista a obtenção de maior eficiência e eficácia ao nível do desempenho dos serviços, propusemos otimizar alguns processos chave, identificados em cada um dos departamentos da DMRH.

Neste âmbito, foram otimizados seis processos: “Acidentes de Serviço”; “Junta Médica Municipal”; “Inscrições nas Unidades de Educação”; “Marcação de férias (projeto piloto)”; “Procedimentos Concursais (audiência de interessados)” e “Novo Cartão de Trabalhador”.

A otimização destes processos traduziu-se num significativo ganho de eficiência e de eficácia ao nível destes serviços.

Quadro 3 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 3

Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º de processos otimizados	6	≥ 8	6	100%

Objetivo Operacional 4

Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas da CML)

Este objetivo insere-se na implementação do modelo comum de gestão da CML, na dimensão Gestão de Recursos. Destina-se a incentivar todas as UO a incrementar a eficiência na gestão dos recursos financeiros que lhe estão alocados, sendo medido através de três indicadores que concretizam os aspetos considerados mais relevantes neste ciclo de gestão:

- N.º médio de dias úteis para liquidação de faturas.
- Tempo médio de resposta das UO sobre a intenção de “rescisão” ou de “não rescisão” dos contadores de água, eletricidade e gás nos pontos de consumo que lhes estão alocados.
- N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental.

Os resultados apurados evidenciam a superação dos indicadores propostos.

Quadro 4 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 4

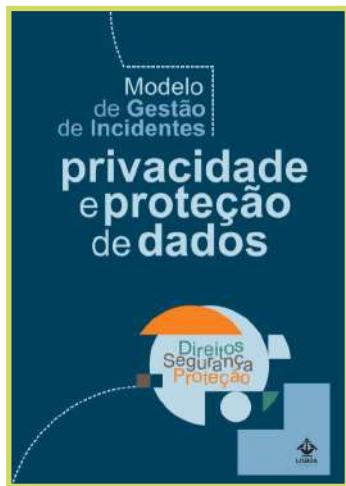
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas	10	≤ 5	5	150%
Tempo médio de resposta das UO sobre a intenção de "rescisão" ou de "não rescisão" dos contadores de água, eletricidade e gás nos pontos de consumo que lhes estão alocados.	7	≤ 5	NA	NA
N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	75	≥ 85	87	116%



Objetivo Operacional 5

Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022



O propósito deste objetivo foi o de concretizar as recomendações da auditoria da MAZARS aos processos da DMRH, nomeadamente os processos de assiduidade, penhoras, ação disciplinar, RVCC, acidentes de trabalho, medicina do trabalho e ação social interna, no sentido de adequar a sua atividade ao RGPD.

Nesse sentido, foram considerados os seguintes indicadores:

- **Data de realização do Modelo de Gestão de Incidentes**
- o RGPD prevê que as organizações tenham um conjunto de normas que lhes permitam gerir a existência de eventuais incidentes que coloquem em causa a proteção de dados pessoais. Nesse sentido, foi necessário realizar um documento que sistematizasse o Modelo de Gestão de Incidentes.

Em 2023, procedeu-se à elaboração deste documento, tendo o mesmo sido apresentado a 22 de novembro.

- **Taxa de contratos celebrados com entidades terceiras revistos, atentos os respetivos acordos de tratamento de dados** - face às recomendações do RGPD, todos os contratos outorgados com subcontratantes passaram a integrar um acordo de tratamento de dados que assegure a defesa dos direitos do titular dos mesmos.

Esta taxa foi concretizada em 100%.

Quadro 5 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 5

Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data de realização do Modelo de Gestão de Incidentes	15/dez	30/nov	22/nov	125%
Taxa de contratos celebrados com entidades terceiras revistos, atentos os respetivos acordos de tratamento de dados	90%	100%	100%	125%



(3) Eixo Qualidade

Objetivo Operacional 6

Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos
(comum a todas as orgânicas da CML)



Este objetivo comum a todas as unidades orgânicas, contribui para a implementação do modelo comum de gestão da CML na dimensão Gestão de Recursos Humanos. Reforça o conceito da gestão de recursos humanos como uma responsabilidade partilhada por todos os dirigentes em todas as UO e procura estimular as boas práticas de gestão das pessoas na CML. Neste ciclo de gestão, a sua implementação foi medida através de três indicadores:

- N.º de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo - definido no sentido de garantir o cumprimento do SIADAP 1, no âmbito do Modelo de Gestão Operacional do Programa de Governo da Cidade (MGOP).

O calendário associado ao SIADAP 1 agrupa um conjunto de documentos tendo por base os objetivos organizacionais definidos por cada unidade orgânica no seu QUAR, em alinhamento com os objetivos estratégicos do Município.

A estrutura anual do calendário do SIADAP 1 apresenta cinco etapas de elaboração e de apresentação de documentos, inseridas em três fases: numa primeira fase, é importante garantir anualmente a elaboração e aprovação do documento QUAR/Plano de Atividades de cada unidade orgânica; após a aprovação do QUAR pelos respetivos eleitos, as unidades orgânicas devem proceder à monitorização dos objetivos planeados, tendo em vista a adoção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a sua revisão em função de contingências não previsíveis. Para o efeito, a legislação

define a realização anual de quatro relatórios trimestrais de monitorização do QUAR. Por último, o ciclo anual do SIADAP 1 completa-se com a elaboração do Relatório de Atividades referente ao ano concluído, em que deve constar a autoavaliação, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados, de acordo com os objetivos inicialmente fixados no QUAR.

A DMRH elaborou cinco documentos do MGOP: o Relatório de Atividades de 2022 e os relatórios de monitorização do QUAR de 2023, relativos ao 1.º, 2.º, 3.º e 4.º trimestres.

O outro indicador definido no âmbito da boa gestão de recursos humanos diz respeito à rede colaborativa:

- **N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa** - tendo como propósito ampliar a utilização da rede colaborativa na CML, promovendo o aumento do número de acordos celebrados.



Em 2023, a DMRH celebrou 13 acordos na aplicação da rede colaborativa, tendo contado com a colaboração de três trabalhadores de outras unidades orgânicas e celebrando 10 acordos em projetos externos à DMRH. Este resultado ultrapassou em larga medida a meta planeada.

O terceiro indicador diz respeito à aquisição de novas qualificações:

- **N.º de trabalhadores que elevaram as suas qualificações** - visando incentivar os trabalhadores a adquirirem novas qualificações.

Durante 2023, quatro trabalhadores da DMRH elevaram as suas qualificações.

Quadro 6 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 6

Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Nº de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo	4	≥5	5	125%
N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	3	≥ 4	13	433%
N.º de trabalhadores que elevaram as suas qualificações	3	≥ 4	4	133%

Objetivo Operacional 7

Promover uma cultura de ética organizacional

Este objetivo teve como propósito divulgar o Mapa ético da DMRH junto dos trabalhadores desta unidade orgânica, com o intuito de os sensibilizar para a importância da Ética no seu desempenho profissional. Foi considerado o seguinte indicador:

- N.º de trabalhadores da DMRH que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético.

Durante o ano de 2023, verificou-se a participação de 180 trabalhadores da DMRH em ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético.

Quadro 7 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 7

Promover uma cultura de ética organizacional

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º de trabalhadores da DMRH que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético	100	≥ 150	180	180%

Objetivo Operacional 8

Reforçar o modelo de gestão participativa

A definição deste objetivo teve como propósito reforçar o envolvimento dos trabalhadores e dirigentes no planeamento, execução e avaliação de projetos e traduz a importância de estimular uma cultura colaborativa que impulsiona a inovação nos serviços, fomentando relações de confiança e de proximidade.

Foi considerado o seguinte indicador para este objetivo:

- N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores.

Em 2023, a DMRH promoveu oito grupos de iniciativas de auscultação dos trabalhadores: “Questionário: Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis”, “Questionários: Avaliação Iniciativas 100% Bem”, “Reuniões com a Função RH”, “Identificação de necessidades de formação para as escolas”, “Reunião com os Núcleos de Apoio à Formão”, “Levantamento de Necessidades de Formação Individuais”, “Levantamento de Necessidades de Formação Organizacionais”, “Questionário: Avaliação da Agenda 100% bem” e “Questionários de Avaliação das ações de formação”.

Quadro 8 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 8

Reforçar o modelo de gestão participativa

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	8	≥ 10	8	100%

Objetivo Operacional 9

Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores

Este objetivo visa promover os programas de prevenção primários definidos pela DGS para a população portuguesa, dirigindo as intervenções específicas de acordo com os resultados dos indicadores de saúde ocupacional. Proporcionar boas condições de trabalho às pessoas que exercem funções na CML, em termos de instalações, equipamentos de trabalho e equipamentos de proteção individual em função dos riscos específicos associados às atividades que desempenham.

Foi definido um indicador para este objetivo:

- Taxa de cumprimento do Plano de Literacia em Saúde Mental para os trabalhadores do Município de Lisboa

- o Plano de Literacia de Saúde Mental, dirigido especificamente aos trabalhadores da CML, surgiu do Protocolo de Colaboração Institucional entre o Município de Lisboa e a Ordem dos Psicólogos Portugueses. Tem como objetivo informar sobre os recursos existentes na CML e na comunidade para resposta a questões de saúde mental; desconstruir mitos e estereótipos, favorecendo a procura de ajuda e o recurso aos serviços de apoio psicológico; capacitar e contribuir para dotar os trabalhadores de recursos cognitivos e emocionais, que contribuam para o aumento da sua resiliência psicológica e adoção de atitudes e estilos de vida saudáveis, influenciando a redução do absentismo, das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho.

Metodologia: em cada mês foi desenvolvido um tema do âmbito da saúde mental, integrando as iniciativas em curso, como os Circuitos da Saúde, Agenda Mensal 100%bem, workshops temáticos e outros eventos.



Do conjunto de iniciativas de auscultação dos trabalhadores, teve particular destaque o “Questionário: Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis”, que foi lançado no dia da Segurança e Saúde no Trabalho (28 de abril). Este questionário enquadra-se no projeto Ecosistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS) do Laboratório Português dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (LaBPATS), tendo como propósito ponderar formas de intervenção adequadas às necessidades das organizações, trabalhadores e sociedade, ao nível da prevenção dos riscos psicosociais no trabalho e promoção da saúde e bem-estar dos profissionais e da organização, bem como o alargamento dos conhecimentos nesta área. A DMRH/DSHS é parceiro do Laboratório Português dos Ambientes de Trabalho Saudáveis, dinamizando este trabalho de investigação e a sua aplicabilidade prática a todos os trabalhadores da CML.

Quadro 9 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 9

Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
-----------	------	-----------	-----------	--------------------

Taxa de cumprimento do Plano de Literacia em Saúde Mental para os trabalhadores do Município de Lisboa	80%	≥ 90%	100%	125%
--	-----	-------	------	------



Assim, ao longo do ano foram desenvolvidos 12 temas: Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho; Burnout; Perturbação do sono; Depressão; Autocuidado; Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Gestão de conflitos; Cuidadores informais; Trabalhar com doença crónica; Ansiedade; Gestão de stress; Literacia em Saúde Mental.

O Plano de Literacia em Saúde Mental para os trabalhadores do Município de Lisboa teve uma taxa de concretização de 100%, o que se traduziu na superação da meta estabelecida.

Objetivo Operacional 10

Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19.º do Regulamento do Orçamento (RO)



Este objetivo, comum a todas as unidades orgânicas (UO), visa garantir que as mesmas assumam a sua corresponsabilidade para o cumprimento do desígnio e compromissos assumidos nesta matéria, pelo Município de Lisboa. Este objetivo e respetivos indicadores dão resposta direta ao cumprimento do Regulamento do Orçamento (art.º 19.º), do Plano Estratégico para as Compras Sustentáveis 2023, da Política e Estratégia Municipal para Compras Sustentáveis. Dão igualmente cumprimento às exigências nacionais e europeias nesta matéria e contribuem para a execução da medida “Compra Sustentável” presente nas Grandes Opções de Plano, Plano de Ação Climático Lisboa 2030 e Agenda Compromisso Lisboa 2030. Por fim, permitem que o Município de Lisboa obtenha a certificação do reconhecimento, por entidade externa, da implementação da ISO20400, no seu nível avançado.

Neste sentido, foram definidos três indicadores:

- Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de critérios de sustentabilidade.
- Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução. (Em conformidade, com o modelo e procedimento definido no âmbito da ISO20400 a disponibilizar a todas as UO).
- N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no “Pronto a Usar - Critérios de Sustentabilidade” relativos a, pelo menos, quatro categorias de compras da UO.

Os resultados obtidos pela DMRH relativamente a este objetivo refletem alguns constrangimentos evidenciados no procedimento de monitorização, nomeadamente no que diz respeito aos indicadores: “Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução” e “N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no «Pronto a Usar - Critérios de Sustentabilidade» relativos a, pelo menos, quatro categorias de compras da UO”. O indicador “Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de critérios de sustentabilidade” foi concretizado em 60%, tendo sido alcançada a meta definida.

Em relação ao indicador “Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução”, foram identificadas duas questões que dificultaram a sua concretização. Por um lado, a informação soli-

citada pela DMF/DA, tem como consequência a duplicação do registo de dados já introduzidos noutras aplicações de gestão da DMF, tais como: e-despesa; SAP; ACCP. Verificamos que estes dados não são carregados automaticamente por estas aplicações, sendo necessário o preenchimento duplicado de informação implicando, consequentemente, a duplicação do trabalho das equipas. Por outro lado, verificou-se que o formulário, proposto pela DMF/DA para preenchimento, não se encontrava ajustado ao tipo de procedimentos efetuados pela DMRH (ajuste direto), pois apresentava-se na ótica dos concursos públicos e empreitadas. Este constrangimento foi reportado à DMF/DA, mas somente, a partir de 2024, passou a estar disponível um novo formulário adequado ao tipo de procedimento de ajuste direto. Assim, em 2023 não foi possível à DMRH concretizar este indicador.

No que diz respeito ao indicador “N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no «Pronto a Usar - Critérios de Sustentabilidade» relativos a, pelo menos, quatro categorias de compras da UO”, os critérios propostos pela DMRH não foram aceites na sua totalidade, mas foram aceites 3 categorias de compra, sendo uma com 4 critérios, outra com 3 critérios e a última com 1 critério. Estes critérios foram apresentados à DMF/DA em contexto de formação, não tendo sido explicado que deveriam ser remetidos formalmente por email. Assim, no processo de monitorização deste indicador, a DMF/DA não considerou o trabalho desenvolvido pela DMRH relativamente a este tema.

Quadro 10 | Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 10:

Incluir critérios de sustentabilidade nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de critérios de sustentabilidade	60%	≥ 70%	60%	100%
Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução. (Em conformidade, com o modelo e procedimento definido no âmbito da ISO20400 a disponibilizar a todas as UO)	50%	≥ 60%	-	-
N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no “Pronto a Usar – Critérios de Sustentabilidade” relativos a, pelo menos, quatro categorias de compras da UO	2	≥ 3	-	-

3.2. | ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUAR

A taxa de realização do QUAR da DMRH de 2023, apresenta um resultado de 127% e reflete uma concretização positiva dos objetivos e indicadores, com superação da maioria das metas estipuladas.

Os resultados obtidos nos eixos de Eficácia, Eficiência e Qualidade, apurados a partir da concretização dos objetivos de cada um destes parâmetros, apresentam uma taxa de realização muito positiva.

Quadro 11: Resultados do QUAR | 2023

Eixos	QUAR 2023 Objetivos Operacionais			Peso	Taxa de Realização
Eficácia (35%)	OO 1 DMRH	Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	60%	108%	114%
	OO 2 DMRH	Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	40%	124%	
Eficiência (30%)	OO 3 DMRH	Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	35%	100%	118%
	OO 4 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	25%	133%	
	OO 5 DMRH	Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022	40%	125%	
Qualidade (35%)	OO 6 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	25%	220%	147%
	OO 7 DMRH	Promover uma cultura de ética organizacional	15%	180%	
	OO 8 DMRH	Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	15%	100%	
	OO 9 DMRH	Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores	20%	125%	
	OO 10 DMRH	Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (RO)	25%	100%	

Os resultados obtidos nos eixos de Eficácia, Eficiência e Qualidade, apurados a partir da concretização dos objetivos de cada um destes parâmetros, com as ponderações respetivas permite-nos concluir que o eixo de eficácia apresentou uma taxa de realização de 114%, o eixo de eficiência uma taxa de realização de 118% e o eixo de qualidade uma taxa de realização de 147%.

Gráfico 1: QUAR|2023 – Taxas de realização por eixos

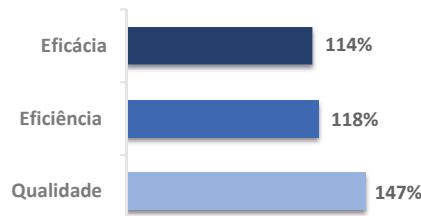
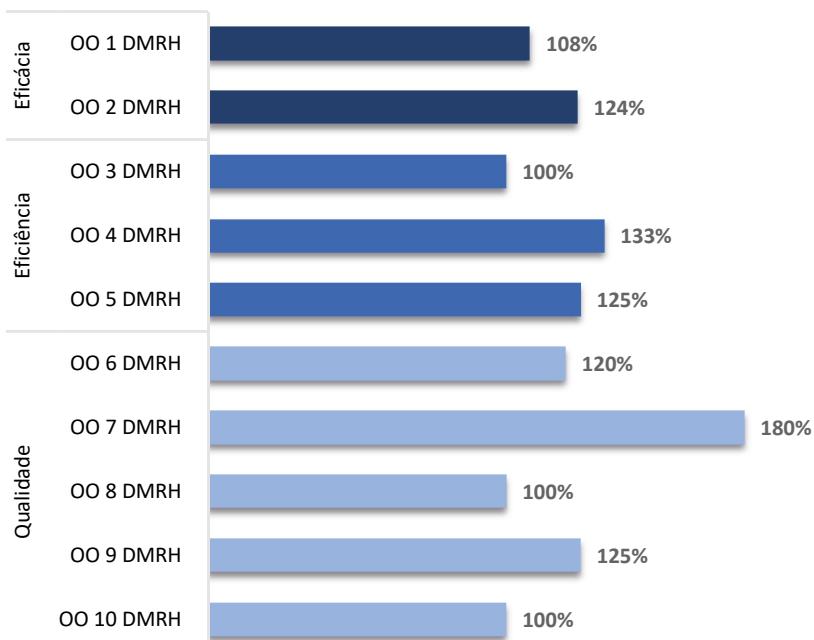


Gráfico 2: QUAR|2023 – Taxas de realização dos objetivos operacionais



Os resultados obtidos permitem-nos concluir que 67% dos indicadores considerados corresponderam à superação das metas e 33% corresponderam ao seu cumprimento.

Gráfico 3: QUAR | 2023 – Resultados dos indicadores

- Superados
- Atingidos

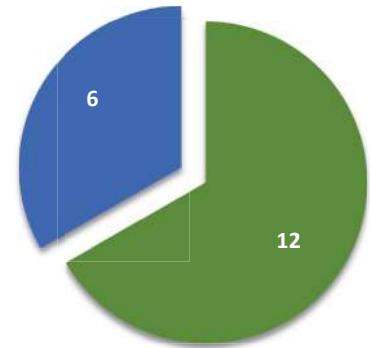
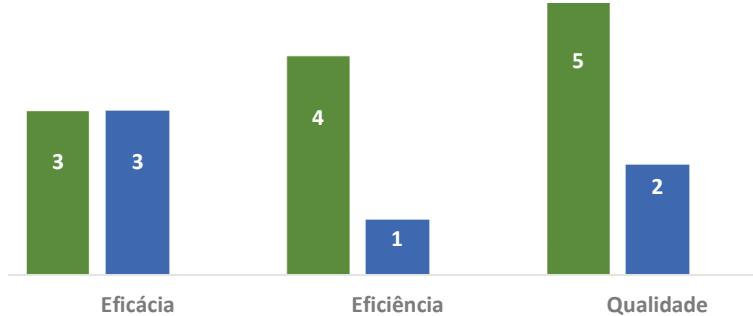


Gráfico 4: QUAR | 2023 – Resultados dos indicadores por eixos

- Superados
- Atingidos



Quadro 12: Resultados QUAR|2023

OBJETIVOS	INDICADORES	META	SUPERAÇÃO	RESULTADO	SUPEROU	ATINGIU	NÃO ATINGIU
OO1 DMRH - Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	Taxa de renovação do mapa de pessoal	5%	≥ 6%	5%		✓	
	Data de implementação do plano de Estágios Profissionais da CML	31/out	15/out	31/jul		✓	
	N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora	1	≥2	1		✓	
OO2 DMRH - Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%	109%		✓	
	Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	≥ 90%	102%		✓	
	Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	20%	≥ 25%	21%		✓	
OO3 DMRH - Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	N.º de processos otimizados	6	≥ 8	6		✓	
OO4 DMRH - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas	10 dias úteis	≤5 dias úteis	5		✓	
	N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	75	≥85	87		✓	
OO5 DMRH - Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022	Data de realização do Modelo de Gestão de Incidentes	15/dez	30/nov	22/nov		✓	
	Taxa de contratos celebrados com entidades terceiras revistos, atentos os respetivos acordos de tratamento de dados	90%	100%	100%		✓	
OO6 DMRH - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	Nº de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo	4	≥5	5		✓	
	N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	3	≥4	13		✓	
	N.º de trabalhadores que elevaram as suas qualificações	3	≥4	4		✓	
OO7 DMRH - Promover uma cultura de ética organizacional	N.º de trabalhadores da DMRH que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético	100	≥ 150	180		✓	
OO8 DMRH - Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	8	≥ 10	8		✓	
OO9 DMRH - Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	Taxa de cumprimento do Plano de Literacia em saúde Mental para os trabalhadores do município de Lisboa	80%	90%	100%		✓	
OO10 DMRH - Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (RO)	Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de critérios de sustentabilidade	60%	≥ 70%	60%		✓	
	Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução. (Em conformidade, com o modelo e procedimento definido no âmbito da ISO20400 a disponibilizar a todas as UO)	50%	≥ 60%	-			
	N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no “Pronto a Usar – Critérios de Sustentabilidade” relativos a, pelo menos, quatro categorias de compras da UO	2	≥ 3	-			

3.3. | PROJETOS E EVENTOS DE ESPECIAL RELEVÂNCIA

JORNADA MUNDIAL DA JUVENTUDE



Início | N.º 13 | agosto 2023 | 

editorial

Meus amigos,

Foi único. Foi único aquilo que vivemos. Um dos maiores desafios das nossas vidas: O maior evento que Lisboa já recebeu. Fomos, nestes últimos dias, a capital mundial da juventude.

Ver o Papa Francisco perante toda aquela moldura humana será uma imagem que nunca vamos esquecer. Vai ser uma imagem de Lisboa que fica para a eternidade. E ela não seria possível sem todos aqueles que dão a cara pela cidade. Que dão a cara todos os dias por Lisboa e pelos lisboetas.

Não seria possível sem os trabalhadores da CML. Depois da Jornada, o que vos devo é orgulho e gratidão.

Por isso, quero dizer-vos a todos: Obrigado. Obrigado pelo vosso compromisso. Por Lisboa. Por todos os que acolhemos – nas escolas, nos pavilhões, em casas particulares, nas paróquias – e que em Lisboa vireram a Jornada. Pelos lisboetas que aqui ficaram e as empresas que não pararam. Obrigado pela vossa superação.

Por se terem superado todos os dias. Superaram as vossas funções. As vossas tarefas. Saíram da rotina e mostraram que estávamos todos à altura do desafio. Vi os bombeiros, a proteção civil, a polícia municipal, os trabalhadores da higiene urbana e outros serviços, a unidade de missão, os voluntários... Todos deram o melhor de si. E obrigado pela emoção. Pela emoção que nos ajudaram a fazer sentir.

Abrimos a cidade ao mundo. Acolhemos o mundo. Aqui tivemos o mundo inteiro. E marcámos uma geração de jovens que nunca se vai esquecer de Lisboa. Que se vai lembrar de Lisboa como a melhor memória das suas vidas. E isto deve-se também aos trabalhadores da CML.

Que foram a cara da cidade. A face visível e invisível de toda esta emoção. Nunca me vou esquecer do que fizeram.

Lisboa é mesmo a melhor cidade do mundo por contar convosco. Muito obrigado por tudo.

Carlos Moedas | Presidente

A DMRH teve um papel ativo na garantia do bom funcionamento dos serviços do Município durante a Jornada Mundial da Juventude (JMJ), destacando-se a sua intervenção nas seguintes dimensões:

a) Garantir a disponibilidade dos trabalhadores dos serviços essenciais

Considerando a dimensão prevista da JMJ, as exigências que as suas realizações acarretariam para os serviços operacionais do Município, e o período em que iria decorrer, normalmente de maior procura de férias por parte dos trabalhadores, foi proferido pelo Senhor Vice-Presidente Dr. Filipe Anacoreta Correia, o **despacho de “Orientações para a organização do trabalho nos Serviços da CML durante a Jornada Mundial da Juventude - Lisboa 2023”**, com o objetivo essencial de garantir que o efetivo dos serviços municipais, chamados a operacionalizar o evento, estivesse disponível para assegurar a realização da JMJ, no período entre 24 de julho e 8 de agosto. Atendendo ao objeto do referido despacho e às suas implicações relativamente ao direito ao gozo das férias, horários de trabalho, trabalho suplementar e outras matérias, procedeu-se, neste âmbito, à audição das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores, que contribuíram para a sua versão final, plasmada no Despacho n.º 57/P/2023, publicado no 3.º Suplemento ao *Boletim Municipal* n.º 1518, de 23 de março de 2023.



b) Garantir o regular funcionamento dos serviços operacionais

Consciente da relevância e excepcionalidade do evento, da necessidade de assegurar a qualidade dos serviços, em especial os de Higiene Urbana, a toda a cidade, mesmo com a sobrecarga das exigências da JMJ, o Município de Lisboa desenvolveu todos os esforços no sentido de que este evento decorresse sem sobressaltos, com o máximo da capacidade dos serviços, não afetando a qualidade geral dos serviços prestados ao cidadão, tendo, para o efeito, reunido com os sindicatos representativos dos trabalhadores do Município de Lisboa, na sequência de reivindicações apresentadas pelos mesmos, e tendo celebrado:



- Em 28 de junho de 2023, com os Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML) e Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional (STAL), o Acordo Relativamente ao Caderno Reivindicativo para a Higiene Urbana, que garantiu a paz social no sector e levou à suspensão de uma greve parcial em curso para *"as primeiras duas horas (do período normal de trabalho definido para cada turno) e ao trabalho suplementar"*, decretada para o período de 26 de junho a 2 de julho, entendida como precursora de outras paralisações;
- Em 14 de julho de 2023, com o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores (SNMOT), um Protocolo de Entendimento relativamente a condições de trabalho e outras

regalias aplicáveis aos assistentes operacionais condutores de máquinas e veículos pesados e outros assistentes operacionais, todos da área da Higiene Urbana, que levou à retirada do aviso-prévio de greve, apresentado por este sindicato para o período compreendido entre o dia 1 e o dia 6 de agosto.

Estes Acordos foram celebrados na sequência de várias reuniões de concertação, dirigidas pelo Senhor Vice-Presidente, Filipe Anacoreta Correia, com a participação da Direção Municipal de Recursos Humanos e da Direção Municipal de Higiene Urbana.

c) Apoiar os recursos humanos afetos ao acolhimento dos peregrinos nas escolas

No âmbito do acolhimento dos peregrinos, a Direção Municipal de Recursos Humanos desenvolveu diversas iniciativas de sensibilização e de esclarecimento aos diretores dos Agrupamentos de Escolas e Escolas não Agrupadas, bem como a prestação de informação aos trabalhadores que garantiram o funcionamento dos estabelecimentos escolares onde ficaram alocados os peregrinos/voluntários.

Os três departamentos da DMRH participaram na JMJ, a vários níveis:

- O **Departamento de Gestão de Recursos Humanos** deu apoio à constituição da equipa de trabalhadores da Unidade de Missão Jornada Mundial da Juventude - Lisboa 2023, designadamente, garantindo os procedimentos relativos à afetação de trabalhadores oriundos de outras unidades orgânicas, elaboração dos despachos de afetação, bem como os procedimentos referentes à mobilidade de trabalhador de outro organismo.

- O **Departamento de Desenvolvimento e Formação** colaborou em dois projetos:

- *Medical Response to Major Incidents*, com o objetivo de promover uma resposta à catástrofe de uma forma integrada por todas as células da proteção civil, bombeiros, técnicos de ambulância de emergência, profissionais de saúde e profissionais de segurança.

- Embaixadores de Lisboa, com o objetivo de dar apoio e prestar informação relevante a todos os que visitassem a cidade de Lisboa durante a JMJ. Foi desenhado um programa de formação na área de Proteção de Pessoas e Bens, que contou com formadores das seguintes áreas: História das Jornadas Mundiais da Juventude, Geografia e História de Lisboa, Proteção Civil, PSP e RSB.

Quadro 13 – Formação | JMJ**Formação no âmbito da Jornada Mundial da Juventude 2023**

Curso	Duração	Participantes
Medical Response to Major Incidents (MRM)	16h teóricas 8h práticas simuladas	158
Embaixadores de Lisboa na JMJ	14 h	176

- O Departamento de Saúde, Higiene e Segurança participou na JMJ, com apoio aos trabalhadores, em dois âmbitos:

ALIMENTAÇÃO

- **Alargamento dos horários dos refeitórios municipais** no período de 24/07 a 06/08 (2 refeitórios a funcionar 24 horas - Olivais e Boavista; 1 refeitório a funcionar até às 24 horas - Monsanto; 1 refeitório a funcionar até às 21 horas - Alexandre Herculano; e cafeteria do Campo Grande a funcionar até às 20 horas);
- **Organização e execução de lanches** (manhã, tarde e noite) para distribuição aos trabalhadores da CML envolvidos na JMJ. Neste apoio estiveram envolvidos 80 trabalhadores da DMRH/DSHS - trabalhadores dos refeitórios e voluntários para preparação dos lanches.

Foram confeccionados cerca de 25.000 refeições e 16.000 lanches nos períodos acima referidos.

APOIO AOS FILHOS DOS TRABALHADORES

Abertura da creche da Quinta Conde dos Arcos, de 1 a 8 de agosto, para apoio aos filhos dos trabalhadores envolvidos na JMJ, com um horário de funcionamento mais alargado (entre as 06:30 e as 19:00), dando resposta social e educativa às respetivas crianças e famílias.

Este apoio, devido ao horário de funcionamento alargado, compreendeu dois turnos, com a permanência de uma coordenadora, uma administrativa, cinco educadoras de infância, duas auxiliares de ação educativa, uma cozinheira e um porteiro.





O PROJETO LISBOA CIDADE DA APRENDIZAGEM teve particular destaque no ano de 2023.

A Rede Lisboa Cidade de Aprendizagem define-se como uma rede inclusiva, acessível e mobilizadora da aprendizagem, tendo como objetivo proporcionar condições para que a CML e parceiros locais possam incentivar e fomentar oportunidades de aprendizagem, tanto dentro como fora do ambiente escolar, visando capacitar jovens e adultos para o mercado de trabalho, para o seu desenvolvimento pessoal e para uma cidadania ativa.



Cerimónia de assinatura dos protocolos da Rede Lisboa Cidade da Aprendizagem

A 13 de abril, decorreu a cerimónia pública de assinatura dos protocolos de colaboração entre a CML e as organizações parceiras desta iniciativa.

A cerimónia foi presidida pelo vice-presidente da CML, Filipe Anacoreta Correia, que agradeceu em nome da cidade de Lisboa às instituições que integram este projeto, descrevendo-o como “um projeto que são muitos projetos, que são muitos sonhos e que sonhos são esses? São todas aquelas pessoas que alcançamos pela formação, pela criação de competências, pela capacidade de crescer, de se desenvolver, de irem mais longe”. O vice-presidente acrescentou ainda que este “não é um projeto da Câmara Municipal de Lisboa, mas sim da Cidade de Lisboa, é um projeto liderado pela Câmara, mas que tem o alcance de todas as instituições que aqui foram chamadas e nós queremos chamar todas, uma a uma”.



Ainda durante o mês de abril, tiveram lugar as primeiras ações de capacitação das organizações parceiras, com vista ao desenvolvimento da plataforma digital Lisboa Cidade da Aprendizagem. Realizaram-se 4 ações de capacitação das organizações parceiras, para 39 participantes.

Conferência Internacional “Lisboa Cidade da Aprendizagem”

A 11 de maio, decorreu a primeira conferência internacional “Lisboa Cidade da Aprendizagem”, com a presença de especialistas nacionais e internacionais que abordaram os desafios e oportunidades da aprendizagem para o desenvolvimento pessoal e para uma cidadania ativa. Com o intuito de colocar a educação no centro da vida da Cidade, a conferência abordou temas como a inovação na formação, a promoção na aprendizagem e a valorização das competências dos cidadãos, tendo contado com a presença de 122 participantes.

O Diretor Municipal de Recursos Humanos, João Pedro Contreiras, sublinhou a importância deste projeto para Lisboa referindo que “a história da cidade demonstra-a como sede de conhecimento, encontro e acolhimento de povos de todos os hemisférios e será certamente o porto de abrigo ideal para uma rede de aprendizagem”, citando Agostinho da Silva (pensador, filósofo e pedagogo português) “*Temos sobretudo de aprender duas coisas: a aprender o extraordinário que é o mundo e a aprender a ser bastante largo por dentro para o mundo todo poder entrar*”.



Lançamento da Plataforma Lisboa Cidade da Aprendizagem

A 24 de novembro decorreu a cerimónia de lançamento da Plataforma Lisboa Cidade da Aprendizagem, onde estiveram presentes várias entidades promotoras de iniciativas de educação e formação, formadores e dirigentes da CML.

O Vice-Presidente, Filipe Anacoreta Correia, realçou o papel da plataforma na criação de oportunidades de aprendizagem para todos, especialmente os mais vulneráveis e o empenho da CML na coordenação desta Plataforma e da constituição da Rede Lisboa Cidade da Aprendizagem.

Luísa Dornellas, Diretora do Departamento de Desenvolvimento e Formação (DDF), reforçou o desafio colocado aos parceiros que já integram a plataforma e às novas entidades parceiras para garantirem a qualidade e pertinência desta importante rede e plataforma de oportunidades de aprendizagem.

Hélder Touças, um dos coordenadores do projeto, deu as boas-vindas a “esta nossa casa digital” apresentando as suas funcionalidades e desafiou a plateia a obter a primeira medalha digital, num conjunto de várias micro certificações, onde se incluem centenas de oportunidades de aprendizagem até à obtenção do passaporte digital.

Em 2023, o projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem (LCA) contou com uma rede de 53 parceiros formalizados, que representam um total de 72 equipamentos e entidades fornecedoras de diferentes aprendizagens, em termos de tipologia e áreas temáticas de aprendizagem. Em curso mantém-se, não só a mobilização de novos parceiros, mas também a capacitação dos parceiros envolvidos. Após as 4 ações presenciais de formação de interlocutores, decorreu também um curso de capacitação LCA online, permitindo a capacitação a 39 parceiros e a introdução de mais de 315 atividades até ao momento. Estas atividades originaram a emissão de mais de 1400 medalhas e microcertificados digitais, resultantes da participação de 1500 cidadãos que se encontram atualmente registados na plataforma digital LCA. Todos os parceiros estão ainda a beneficiar de apoio personalizado de uma equipa de especialista LCA, para garantir a consistência e a diversidade de ofertas de aprendizagem que permitirá à plataforma LCA ser uma ferramenta efetivamente útil e inovadora para o seu público-alvo, constituindo um verdadeiro ecossistema de aprendizagem da cidade de Lisboa.



PROJETO DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA CML



Plano Municipal para a Literacia em Saúde Mental
CUIDAR DA MENTE

Assédio

Assédio Moral
pode manifestar-se pelos seguintes comportamentos:

- Isolamento social: promoção do isolamento do trabalhador ou impedimento de contacto com colegas e/ou chefe
- Perseguição profissional: definição de objectivos impossíveis de atingir, desvalorização sistemática do trabalho ou atribuição de funções desadequadas
- Intimidação: ameaças e/ou ameaças de despedimento ou promoção de situações de stress com o objectivo de provocar descontrole
- Humiliação: perseguição contínua de características físicas, psicológicas, culturais, percurso económico, profissional, amizade, raça ou orientação sexual

Assédio Sexual
pode manifestar-se pelos seguintes comportamentos:

- Inimizâncias sexuais: palavras e/ou comentários de natureza sexual
- Atenção sexual: não desejada convites para encontros indesejados, propostas explícitas e/ou indesejadas de natureza sexual, através de e-mail, SMS, redes sociais ou outras
- Contacto físico e/ou agressão sexual: contactos físicos não desejados, como tocar, massar, agarrar, apertar, beijar ou tentar beijar
- Alcance de perfumes das faturas, vestuários associados a profissões de stampo de comando ou rodízios das competências de trabalho

O que não é Assédio
Alteração de local de trabalho por necessidade de serviço
Conflito pontual com um colega, um subordinado ou um chefe
Avaliação negativa sobre o desempenho laboral

Um Psicólogo pode ajudar!
Marque a sua consulta
DMRH (Departamento de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho) dmrh.dhs.psicologia@cml-lisboa.pt | 218 170 485

Política de Tolerância Zero ao Assédio Moral e Sexual
Saiba mais no canal de orientações no site cml-lisboa.pt

O Município de Lisboa assumiu o compromisso de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho, que contempla um conjunto de medidas de informação, de sensibilização, de formação e de apoio à vítima. Estas medidas e comportamentos de assédio estão definidos no artigo 9.º do Código de Ética e Conduta do Município de Lisboa. Foram estabelecidos os princípios, valores e comportamentos éticos, designadamente, no que respeita à prevenção e combate de práticas de assédio no trabalho, destinados a todos os que exercem funções na autarquia, quer no relacionamento mútuo, quer nas relações estabelecidas ou que venham a estabelecer com quaisquer entidades externas. Pretende-se contribuir para o desenvolvimento profissional de todos os agentes, numa perspetiva preventiva, com o objetivo de reduzir conflitos e de clarificar comportamentos. Em matéria de combate ao assédio no trabalho no âmbito dos deveres e normas de conduta, ficou explícito e determinado o repúdio de qualquer prática de assédio, independentemente, da forma que assuma, da qualidade funcional, da posição hierárquica ou da categoria profissional da pessoa assediada e da pessoa que assedia. Assim, a 20 de julho de 2023 foi publicado no *Boletim Municipal* o Despacho n.º 113/P/2023, que regulamenta o procedimento na CML de combate ao assédio moral e sexual, no âmbito do Código de Ética e Conduta do Município de Lisboa. Este despacho veio assim definir os comportamentos que configuram situações de assédio moral e/ ou sexual e a forma como pode ser feita a respetiva denúncia, na CML.

Ainda durante o mês de julho foram publicitadas as Faq's relativas a esta temática nos vários canais de comunicação da CML, nomeadamente intranet e site e em outubro, a newsletter iRH destacou informação sobre o Assédio.

Concomitantemente a estas diligências, elaboramos um folheto sobre Assédio Moral no Local de trabalho, em parceria com a Ordem dos Psicólogos Portugueses o qual seria apresentado publicamente pela ordem, em dezembro.

MAPA ÉTICO DE RECURSOS HUMANOS



Com a entrada em vigor do Código de Ética e Conduta do Município de Lisboa, a DMRH procedeu à revisão do seu Mapa Ético, cuja versão adaptada ao referido Código foi divulgada em duas sessões para todos os trabalhadores da DMRH e da Função RH, realizadas durante o ano de 2023.

O Mapa Ético de Recursos Humanos é um documento orientador dos comportamentos que devem refletir os valores fundamentais ao exercício da conduta profissional de todos os trabalhadores que desempenham funções na área da Gestão de Recursos Humanos.

Não se trata de um documento normativo, mas tem um carácter pedagógico e de apoio, promotor da adesão aos valores que norteiam a função recursos humanos e facilitador da tomada de decisões adequadas a cada momento, nas mais variadas situações e funções.

SENSIBILIZAÇÃO PARA O CUMPRIMENTO DO RGPD NA DMRH “VAMOS FALAR SOBRE RGPD”



À semelhança das demais organizações públicas e privadas, a CML tem vindo a trabalhar no sentido de adequar a atividade que desenvolve aos “princípios fundamentais no tratamento dos dados pessoais”, tomando as medidas necessárias à proteção dos dados pessoais dos seus trabalhadores.

Deste esforço nasce, entre outras, a necessidade de divulgar de forma clara e direta aqueles que são os princípios do Regulamento, esforço que se traduziu numa campanha interna à DMRH de divulgação do RGPD.

Com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores da DMRH para a importância deste tema, em especial na área de gestão de recursos humanos, que exige o tratamento de dados pessoais, alguns dos quais sensíveis, e no sentido de concretizar uma das recomendações da auditoria externa sobre a conformidade das atividades da DMRH com o RGPD, promoveram-se 7 sessões presenciais sujeitas ao tema “Vamos falar sobre RGPD”.

Nestas sessões, em que participaram **71 trabalhadores da DMRH**, foi abordado e discutido o tema da proteção e segurança dos dados pessoais dos trabalhadores em matérias concretas nas áreas de competência desta Direção Municipal.

ATENDIMENTO RH

Atendimento
RECURSOS HUMANOS

Precisa de alguma informação, apresentar um pedido ou esclarecer uma dúvida?

FALE CONNOSCO
ESTAMOS AQUI PARA SI

PRESENCIAL
Campo Grande
n.º 25 - 0C

TELEFÓNICO
218 177 474
217 988 205

E-MAIL
rh.atendimento@cm-lisboa.pt

2.ª a 6.ª feira | 9h às 17h

LISBOA
CÂMARA MUNICIPAL

DIREÇÃO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS

Ao longo dos anos, a DMRH tem tido a preocupação constante de melhorar o atendimento aos trabalhadores, procurando dar resposta às necessidades de todos.

O Atendimento RH constitui uma das prioridades da DMRH, disponibilizando vários canais de comunicação: o presencial, o telefónico e o correio eletrónico.

Contamos com uma equipa técnica, preparada para dar resposta às dúvidas e solicitações de todos, independentemente do canal utilizado.

Em 2023, reiteramos a nossa disponibilidade de atendimento junto dos trabalhadores, divulgando os nossos serviços.

FUNÇÃO RH



A Função RH é uma das funções transversais que reveste uma particular importância, pois traduz o modelo de gestão de recursos humanos como uma responsabilidade partilhada, por todas as unidades orgânicas da CML, na medida em que, todos os dirigentes e chefias municipais têm competências de gestão de recursos humanos.

Durante o ano de 2023, foi dada continuidade ao trabalho da DMRH próximo da Função RH, com reuniões com todos os seus interlocutores.

Neste âmbito, destacou-se uma reunião efetuada no início do ano, com a presença do Diretor Municipal de Recursos Humanos, João Pedro Contreiras, e do corpo dirigente do DGRH, iniciativa que contou com a participação de 41 interlocutores da Função RH, visando contribuir para o esclarecimento dos mais variados assuntos da área de recursos humanos.

Os interlocutores da Função RH constituem o elo privilegiado entre as várias unidades orgânicas e a DMRH e devem dispor de toda a informação atualizada em matéria de gestão de pessoas.

Neste sentido, reveste grande importância o trabalho que tem sido desenvolvido em conjunto, através da realização de reuniões periódicas bem como da edição e publicitação da *Newsletter Função RH*.

DIA INTERNACIONAL DA MULHER



Para assinalar o Dia Internacional da Mulher, tendo como objetivo reconhecer e valorizar simbolicamente o papel da mulher, enquanto trabalhadora do Município de Lisboa, a DMRH levou a cabo a iniciativa do Município de oferecer uma flor a todas as trabalhadoras. As flores foram entregues em todas as unidades orgânicas da CML e em todas as escolas de Lisboa, nos dias 7 e 8 de março. À semelhança do ano anterior, a distribuição de flores pelas 139 escolas do Município foi efetuada pela DMRH e contou com o apoio da DRMM/Divisão de Gestão da Frota.



MOSTRA DE TALENTOS | NATAL 2023



Em dezembro realizou-se a 17.^a Mostra de Talentos Natal, no Edifício do Campo Grande - Espaço Multiusos, organizada pela DMRH, em parceria com a Divisão de Manutenção de Edifícios Municipais.

Esta iniciativa reuniu, nos dias 13 e 14 de dezembro, mais de 20 expositores com trabalhos artesanais muito variados, feitos pelas mãos dos trabalhadores da autarquia.

Mais uma edição de sucesso que recebeu vários trabalhadores de diferentes unidades orgânicas e mais de uma centena de visitantes da CML.

FESTA DE NATAL E CIRCO



Numa época propícia à realização de atividades que promovem a participação dos trabalhadores e das suas famílias, realizou-se a Festa de Natal CML. Como já é habitual, procedeu-se à oferta de um presente aos filhos, com idades até 10 anos e de bilhetes aos trabalhadores com crianças dos 3 aos 12 anos, para assistirem ao Circo no Coliseu dos Recreios de Lisboa, que decorreu no dia 21 de dezembro, bem como de um lanche para as crianças.



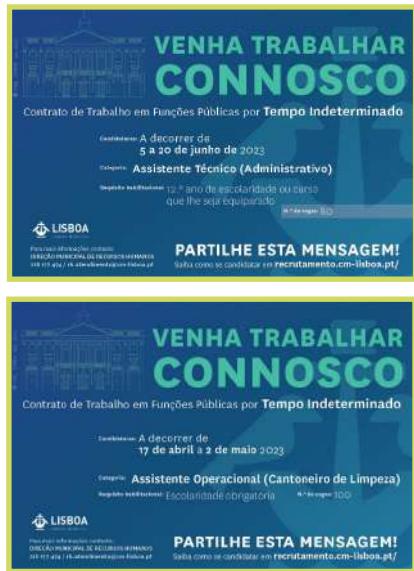
3.4. | FUNÇÃO GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

Durante o ano de 2023 ingressaram 261 novos trabalhadores no Município, nomeadamente através da admissão em procedimentos concursais para as categorias de técnico superior, nas áreas de arquivo (7), biblioteca e documentação (15), ciências da comunicação (8), engenharia civil (2), geografia (9) e história (1); na categoria de assistente técnico administrativo (25), na categoria de assistente operacional, nas áreas de cantoneiro de limpeza (34) e educação (160).

Quadro 14: Procedimentos Concursais 2023 | N.º trabalhadores admitidos

Categoria	Área Funcional	Nº de trabalhadores
Técnico Superior	Arquivo	7
	Biblioteca e Documentação	15
	Ciências da Comunicação	8
	Engenharia Civil	2
	Geografia	9
	História	1
Assistente Técnico	Administrativo	25
Assistente Operacional	Cantoneiro de Limpeza	34
	Educação	160
Total		261



Foram abertos novos procedimentos concursais para 522 postos de trabalho.

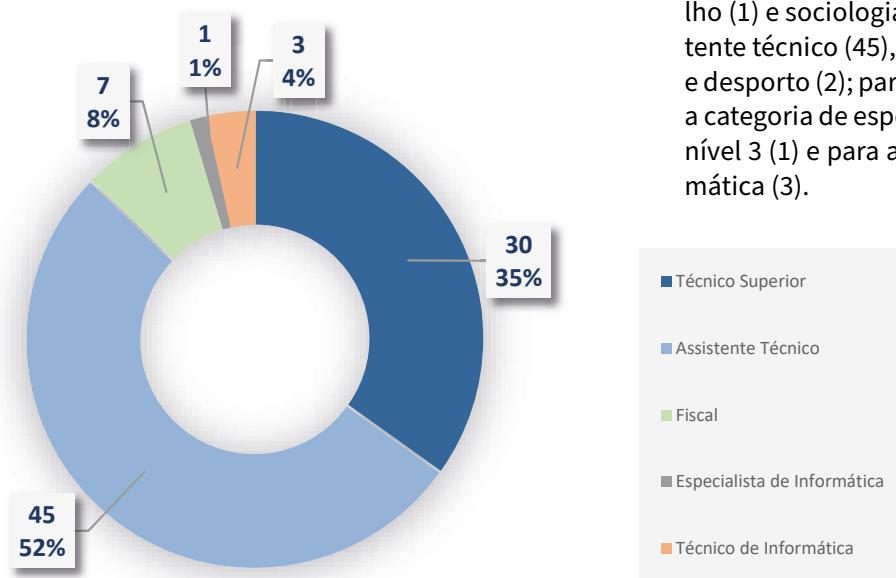
- Na categoria de técnico superior foram abertos procedimentos concursais para 90 postos de trabalho nas áreas arquitetura (20), área financeira (30) e engenharia civil (40);
- Na categoria de assistente técnico na área administrativa foi aberto um procedimento concursal para 80 postos de trabalho;
- Na categoria de assistente operacional foram abertos procedimentos concursais para 262 postos de trabalho nas áreas de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (70), cantoneiro de limpeza (100), coveiro (30), eletricista (12) e jardineiro (50), bombeiro sapador (60) e fiscal (30).

Encontram-se ainda a decorrer 28 procedimentos concursais, para a categoria de técnico superior nas áreas das quais o Município de Lisboa tem necessidades prementes, nomeadamente área financeira, arquitetura, biologia, direito, engenharia civil, intervenção social, proteção civil e segurança e higiene no trabalho; para a categoria de assistente técnico nas áreas de administrativo e arquivo e para as categorias encarregado geral operacional, encarregado operacional e de assistente operacional em diversas áreas prioritárias para a cidade de Lisboa, principalmente nas áreas de cantoneiro de limpeza, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, coveiro, jardineiro e eletricista. Também ainda se encontra a decorrer o de bombeiro sapador, fiscal e guarda-florestal.

CONCURSOS INTERNOS DE ACESSO LIMITADO (CONCURSOS DE PROMOÇÃO)

Foram abertos 4 procedimentos internos de mudança de grau e de mudança de nível nas categorias de especialista de informática (2) e técnico de informática (2). Na carreira de bombeiro sapador foi concluído 1 concurso interno de acesso limitado para a categoria de sub-chefe principal. Além destes, estão ainda a decorrer o de fiscal municipal (obras) coordenador e fiscal municipal (trânsito) coordenador.

Gráfico 5: N.º trabalhadores em mobilidade intercarreiras | 2023



MOBILIDADE INTERCARREIRAS

Com o objetivo de conciliar as necessidades de recursos humanos com a valorização profissional dos trabalhadores que adquiriram novas habilidades e competências, foram colocados em mobilidade intercarreiras 86 trabalhadores que, no âmbito do processo de constituição de mobilidades intercarreiras, transitaram para a categoria de técnico superior (30) nas áreas de: administração pública, ciências políticas e sociais (5), animação sociocultural (2), área financeira (1), artes e cultura (4), biologia (1), ciências de comunicação (1), direito (2), educação física e desporto (5), engenharia de gestão, projetos e obras (1), psicologia (3), relações internacionais e cooperação (1), segurança e higiene no trabalho (1) e sociologia (3); para a categoria de assistente técnico (45), na área de administrativo (43) e desporto (2); para a categoria de Fiscal (7), para a categoria de especialista de informática grau 1, nível 3 (1) e para a categoria de técnico de informática (3).

MOBILIDADE INTERCATEGORIAS

No período em análise, foram colocados em situação de mobilidade intercategorias 9 trabalhadores nas categorias de coordenador técnico (4) e encarregado operacional (5) que exercem funções nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

MOBILIDADE NA CATEGORIA EM ATIVIDADE DIFERENTE

Foram colocados em situação de mobilidade na categoria em atividade diferente 47 trabalhadores nas categorias de assistente técnico (1), e assistente operacional (46). Destes 46 trabalhadores da categoria de assistente operacional, cerca de 52,2% são oriundos da área funcional de cantoneiro de limpeza.

CONSOLIDAÇÃO DE MOBILIDADES

Foram consolidadas mobilidades na categoria em atividade diferente, na categoria de assistente operacional (17), nas áreas de auxiliar (11), condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (1), condutor de veículos pesados de transporte de passageiros (1), cozinheiro (1), lubrificador (1), soldador (2). Desta modo, os respetivos trabalhadores passaram a integrar o mapa de pessoal do Município de Lisboa na categoria e área funcional em que se encontravam em mobilidade.

Procedeu-se igualmente à consolidação de mobilidade na categoria de 45 trabalhadores oriundos de outros organismos. Dos quais, 21 são técnicos superiores, 2 coordenadores técnicos, 3 assistentes técnicos, 2 encarregados gerais operacionais e 9 assistentes operacionais, 1 especialista de informática, 5 bombeiros sapadores e 2 fiscais.

Procedeu-se também à consolidação de mobilidades intercarreiras de 13 trabalhadores, dos quais 8 na categoria de técnico superior, 3 na categoria de assistente técnico e 2 na carreira de especialista de informática.

No período em análise foram consolidadas 9 mobilidades intercategorias, 1 na categoria de coordenador técnico e 8 encarregados operacionais.

ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2023, foram admitidos e regressaram ao Município de Lisboa 416 trabalhadores. Verificou-se um decréscimo de 46,6% no número de admissões e regressos relativamente ao ano anterior, uma vez que, alguns procedimentos concursais se encontram ainda a decorrer e dado que os mesmos estão legalmente sujeitos a diversas fases procedimentais, não foi possível recrutar um maior número de trabalhadores.

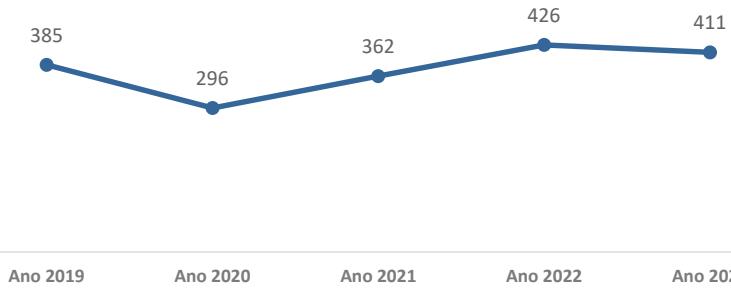
Contudo, foi no âmbito dos procedimentos concursais que se registou o principal motivo de entrada de trabalhadores no Município (261), com cerca de 62,7%, seguindo-se a mobilidade na categoria do exterior (81) com 19,5%, juntos perfizeram um total de 82,2% das admissões ocorridas em 2023.

Gráfico 6: Admissões e regressos | 2023



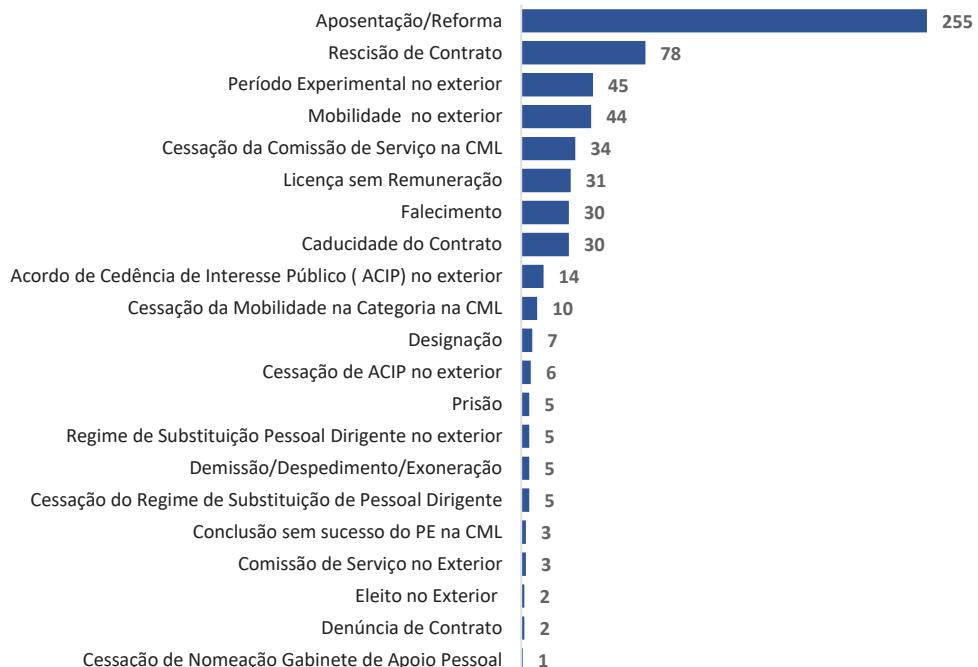
(RE) AFETAÇÕES INTERNAS

Gráfico 7: N.º (re) afetações internas entre orgânicas da CML



SAÍDAS POR TIPO DE VÍNCULO

Gráfico 8: Saídas por tipo de vínculo | 2023



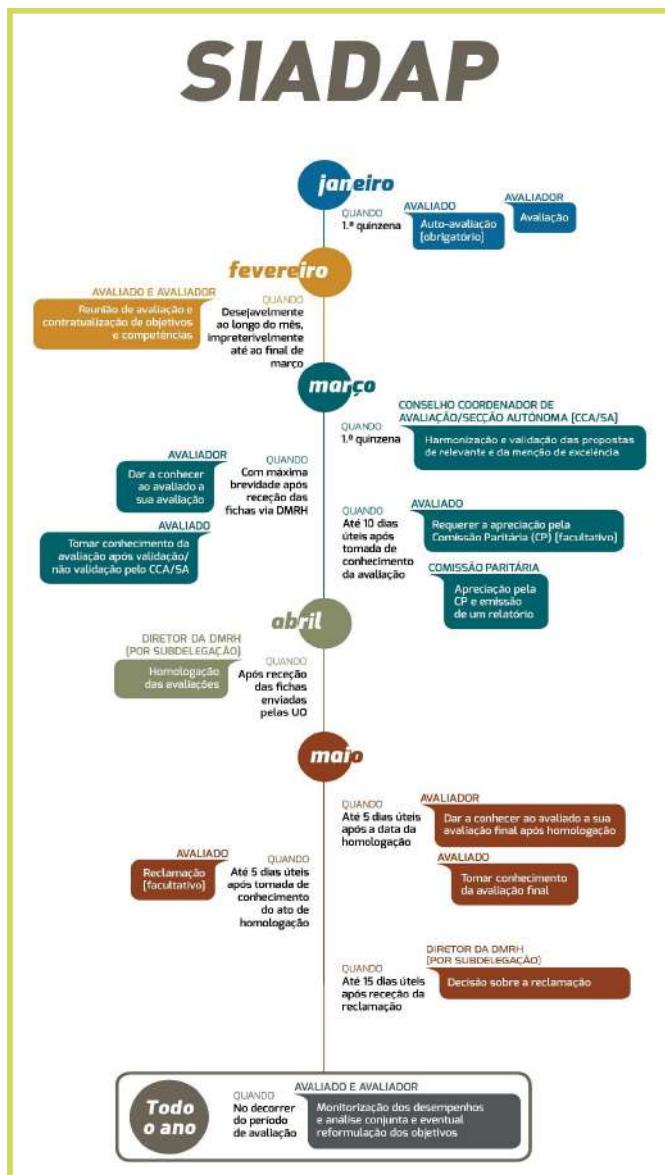
OUTROS INDICADORES DE ATIVIDADE DO DGRH

Acumulação
de Funções
125
deferimentos

ADSE
24.311
comparticipações

Jornada
Contínua
368
deferimentos

Teletrabalho
334
Acordos
celebrados



SIADAP 3

Terminado o ciclo avaliativo 2021/2022, deu corrente em 2023 o processo de avaliação do desempenho relativo àquele biênio, bem como, a definição dos objetivos para o ciclo avaliativo 2023/2024.

3.5. | FUNÇÃO DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO (DDF)



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CML mantém uma atividade de formação profissional do seu efetivo e de cidadãos, que se reparte em três eixos fundamentais: Formação Interna, Formação Externa e Formação para Público Externo.

A par da atividade acima descrita, a DMRH/DDF desenvolve ainda Programa de Estágios do Município de Lisboa e outros programas de desenvolvimento dos trabalhadores, a fim da promoção e partilha de conhecimento e boas práticas.



FORMAÇÃO INTERNA

O Plano de Formação da CML para o universo municipal para 2022/2023, incluiu 227 cursos, 432 ações, em 24 áreas de formação.

Ao longo de 2023 realizaram-se 150 cursos de formação profissional interna que se concretizaram em 503 ações de formação, correspondendo a um total de 11.699 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 5805 trabalhadores, com um custo de 310.208,10 euros.



Quadro 15: Formação Interna | 2023

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Arquitetura e Urbanismo	1	1	19	14	266,0	7 257,00
Artesanato	1	1	16	40	564,0	3 591,60
Construção Civil e Engenharia Civil	1	2	34	36	1 073,5	2 777,60
Desenvolvimento Pessoal	21	74	847	1 020	10 811,0	43 065,01
Direito	14	36	850	410	7 652,0	15 349,94
Educação e Formação de Adultos	2	12	117	612	5 380,0	8 855,64
Enquadramento na Organização	8	22	294	216	2 767,0	4 193,49
Floricultura e Jardinagem	5	11	112	126	1 209,0	1 823,22
Formação de Formadores	2	2	31	96	1 059,0	2 343,60
Gestão e Administração	5	15	212	127	1 525,0	8 254,25
Informática na Ótica do Utilizador	29	69	710	1 149	10 126,0	38 112,42
Língua e Literatura Materna	2	2	20	38	382,0	3 660,46
Línguas e Literaturas Estrangeiras	8	20	290	1 116	13 565,5	22 134,10
Proteção de Pessoas e Bens	24	137	1 244	5 073	36 019,0	70 497,84
Proteção do Ambiente	3	3	72	47	1 539,0	8 801,29
Saúde	3	33	204	228	1 275,0	3 241,28
Segurança e Higiene no Trabalho	8	28	313	383	3 640,5	6 258,08
Seminários e Outras Ofertas Formativas	1	1	59	3	177,0	0,00
Serviços de Transporte	7	19	125	830	4 335,0	57 864,60
Técnica	2	7	123	30	554,0	0,00
Trabalho Social e Orientação	3	8	113	106	1 444,0	2 126,68
TOTAL	150	503	5 805	11 699	105 363,5	310 208,10



FORMAÇÃO EXTERNA

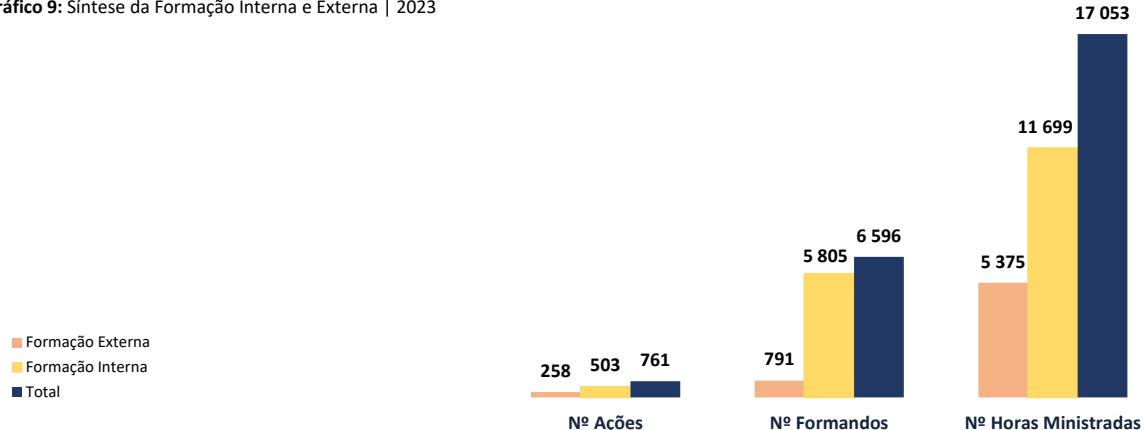
Em 2023 foram promovidas 258 ações de formação externa, tendo envolvido 791 trabalhadores, num total de 5375 horas ministradas, com um custo de 123.371,18 euros.

Quadro 16: Formação externa | 2023

Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Arquitetura e Urbanismo	3	3	6	32	75	0,00
Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	34	34	100	426	1 143	2 335,00
Ciência Política e Cidadania	1	1	1	6	6	0,00
Ciências da Educação	1	1	1	6	6	0,00
Ciências da Vida	1	1	2	6	12	0,00
Ciências do Ambiente	1	1	2	2	4	0,00
Ciências Informáticas	2	2	4	60	120	14 464,80
Ciências Veterinárias	6	6	16	65	141	0,00
Construção Civil e Engenharia Civil	7	7	23	193	390	4 362,25
Contabilidade e Fiscalidade	6	6	9	167	173	1 587,50
Desenvolvimento Pessoal	7	7	11	380	692	7 681,08
Desporto	8	8	14	102	187	0,00
Direito	25	27	142	238	827	3 422,60
Direitos Humanos	1	1	1	30	30	0,00
Economia	1	1	1	7	7	0,00
Floricultura e Jardinagem	3	3	7	11	19	90,00
Formação de Formadores	1	2	2	180	180	139,00

Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação	6	6	12	35	77	0,00
Fotografia	2	2	4	172	216	853,50
Gestão e Administração	24	24	84	1 069	5 369	25 415,00
História e Arqueologia	6	6	14	68	112	0,00
Informática na Ótica do Utilizador	33	34	115	358	837	3 010,80
Língua e Literatura Materna	2	2	2	48	48	299,00
Línguas e Literaturas Estrangeiras	1	1	1	80	80	640,00
Marketing	1	1	5	11	55	675,00
Modernização Administrativa	2	2	4	9	18	300,00
Política Social	5	5	7	37	65	690,00
Proteção de Pessoas e Bens	14	15	35	962	1 814	22 257,30
Proteção do Ambiente	8	8	70	83	788	23 480,80
Psicologia	5	5	15	68	108	770,00
Qualidade	1	1	4	14	56	1 485,00
Saúde	4	4	8	35	80	190,00
Saúde - Programas não Classificados Noutra Área de Formação	1	1	4	12	48	480,00
Segurança Alimentar	3	3	3	48	48	0,00
Segurança e Higiene no Trabalho	2	2	2	32	32	971,70
Serviço Social	3	3	8	99	126	412,00
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	3	3	3	29	29	0,00
Serviços de Transporte	7	7	30	44	226	1 750,00
Sociologia e Outros Estudos	1	1	3	24	72	375,00
Técnica	11	11	16	131	187	5 233,85
TOTAL	253	258	791	5 375	14 497	123 371,18

Gráfico 9: Síntese da Formação Interna e Externa | 2023



FORMAÇÃO PARA PÚBLICO EXTERNO



O Plano de Formação para Públicos Externos de 2023 responde ao Levantamento de Necessidades de Formação a Juntas de Freguesia, Agrupamentos Escolares, empresas do universo municipal, parceiros sociais e cidadãos no geral. O Plano de Formação para Público Externo inclui 72 cursos, 128 ações em 13 áreas de formação e 23 cursos e 67 ações para outras ofertas formativas.

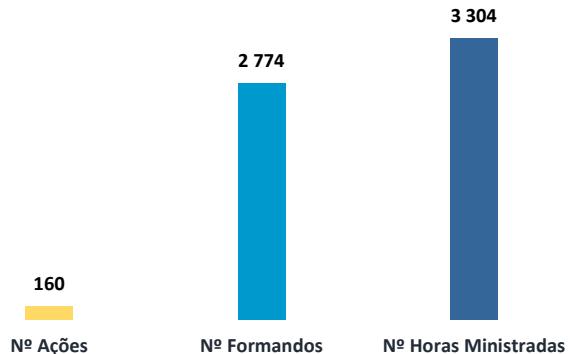
Ao longo de 2023 realizaram-se 72 cursos de formação profissional e de sensibilização e atividades lúdicas para o exterior, que se concretizou em 160 ações de formação, correspondendo a um total de 3304 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 2774 municípios, com um custo total de 93.758,65 euros.

Quadro 17: Formação para Públicos Externos | 2023

Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Artesanato	4	4	39	101	897	2 010,95
Atividades Ocupacionais	2	3	47	9	141	195,30
Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	1	1	11	18	114	260,46
Biologia e Bioquímica	1	1	4	8	23	0,00
Desenvolvimento Pessoal	3	6	66	72	768	1 258,74
Direito	1	2	17	12	102	173,64
Floricultura e Jardinagem (EJ)	11	21	284	228	2 940	4 687,32
Informática na Ótica do Utilizador	20	70	837	1 108	10 283	33 106,04
Proteção de Pessoas e Bens	12	20	521	1 477	29 110	47 850,68
Proteção do Ambiente	3	16	91	139	286	1 837,69
Saúde	1	1	6	7	42	101,29
Segurança e Higiene no Trabalho	2	4	38	30	368	607,74
Seminários e Outras Ofertas Formativas	4	4	494	61	7 606	45,20
Técnica	7	7	319	34	1645	1623,6
TOTAL	72	160	2774	3 304	54 324,5	93 758,65



Gráfico 10: Formação Públicos Externos | 2023



FORMAÇÃO ONLINE



Em 2023, as modalidades de formação a distância (*e-learning* ou *b-learning*) permitiram tirar o máximo proveito das tecnologias de comunicação atualmente disponíveis, colocando-as ao serviço das pessoas como suporte na formação e desenvolvimento pessoal, académico e profissional.

Em 2023 proporcionamos Formação online para 1354 participantes distribuídos da seguinte forma:

Formação Interna 987 participantes

Formação Externa 298 participantes

Formação P. Externo 69 participantes

FORMAÇÃO PARA PÚBLICO EXTERNO



A CML, pelo seu prestígio, dimensão e diversidade de atribuições e competências, a que correspondem outras tantas áreas funcionais, não só representa uma boa alternativa como possível local de estágio, como se encontra naturalmente vocacionada para responder às necessidades da comunidade estudantil.

O Plano de Estágios do Município de Lisboa contempla os seguintes tipos de estágios:

Estágios de Formação Profissional

Visam proporcionar a transição entre o sistema de qualificação e o mercado de trabalho, contribuindo para melhorar, completar e aperfeiçoar as competências anteriormente adquiridas pelos beneficiários dos estágios, através de formação e experiência prática em contexto laboral e promover a inserção de jovens ou a reconversão profissional de desempregados.

Estágios Curriculares

Visam proporcionar a realização de estágios curriculares obrigatórios para conclusão de curso profissional ou superior.

Estágios Habilitantes ao Exercício de Profissão Regulada

Têm como objetivo o cumprimento de requisitos adicionais e específicos para acesso ao título profissional de uma profissão regulada por Ordem ou Associação Pública Profissional.

Outros Estágios

Para além dos estágios profissionais, curriculares e habilitantes, são solicitados estágios de natureza diversa, os quais a CML pretende sempre integrar, procurando uma resposta adequada aos fins a que se destinam.

A CML colabora no acolhimento de estagiários ao abrigo dos programas de mobilidade europeus Erasmus+. Estes propiciam que profissionais ou estudantes universitários possam estagiar noutro país, da União Europeia, por um período de três a doze meses.

Em 2023 realizaram-se 216 Estágios, conforme o quadro seguinte.

Quadro 18: N.º participantes em estágios | 2023

Total de Estágios	Curriculares	Valorização Profissional	Erasmus+	Profissionais	Habilitantes
216	109	15	91	0	1

Gráfico 11: N.º participantes em estágios | 2023



EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS



O Centro Qualifica da CML tem como objetivo aumentar a qualificação escolar e profissional dos trabalhadores da CML, combater a infoexclusão e o desigual acesso à formação profissional; orientar e encaminhar jovens e ativos desempregados para ofertas de educação e formação.

O Centro Qualifica é destinado aos trabalhadores do Município, cidadãos, incluindo desempregados de longa duração, grupos em risco de exclusão social, grupos em risco de abandono escolar, pessoas imigrantes e refugiadas.

Durante o ano 2023, a intervenção do Centro Qualifica desenvolveu-se em todos os seus eixos de atividade, nomeadamente na informação, orientação e encaminhamento de jovens e adultos que procuram formação escolar, profissional ou de dupla certificação e no desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (Processo RVCC), conforme as atribuições definidas para o Centro Qualifica da CML e conforme as orientações da entidade que co-tutela, a ANQEP, I.P.

Neste âmbito, foram desenvolvidas as seguintes ações:

Quadro 19: Educação e Formação de Adultos | 2023

Nº de inscrições	129
Nº de participantes em acolhimento, diagnóstico para qualificação, informação e orientação sobre tipologias e ofertas de qualificação e encaminhamento para a qualificação	129
Nº de ações de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	6
Nº de Certificações de Competências	32
Nº de Planos Individuais de Encaminhamento para ofertas de qualificação escolar ou profissional	81

A equipa do Centro Qualifica, face à urgência de promover a qualificação dos cidadãos, em particular, dos adultos ativos mais vulneráveis, em 2023 continuou a formação online de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de Nível Secundário.

OUTRAS ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO ESTUDOS E PROJETOS

A DMRH/DDF, no pressuposto de cumprir a sua visão e de contribuir para o desenvolvimento e para a inovação nos eixos estratégicos da CML, desenvolveu ainda atividades no âmbito do Núcleo de Estudos e Apoio à Gestão, realizando em 2023, estudos e projetos que suportam a sua atividade e propõem abordagens inovadoras para os atuais desafios da cidade, em Aprendizagem ao Longo da Vida, dos quais se destacam:



PROGRAMA PARA A
**INCLUSÃO E
LITERACIA DIGITAL**

Programa para a Inclusão e Literacia Digital (PILD): em 2023 realizaram-se 67 iniciativas de formação para 863 participantes do Programa para a Inclusão e Literacia Digital da CML, criado pela equipa do Centro Qualifica, com vista ao desenvolvimento de competências digitais básicas e à sensibilização de trabalhadores e cidadãos para o potencial democrático, crítico e criativo da Internet e dos equipamentos digitais.



Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

Foi concluído o projeto **Erasmus+ Cities of Learning**, cujo objetivo foi o de implementar em Lisboa a inovadora iniciativa europeia *Cities of Learning*. Essa iniciativa desempenhou um papel fundamental na criação de um ambiente propício à promoção da aprendizagem ao longo da vida na cidade. Tal foi alcançado através do mapeamento das ofertas de aprendizagem da cidade e o envolvimento de todos os intervenientes na área da educação e formação, como centros de formação, museus, bibliotecas, o Pavilhão do Conhecimento, a Fundação Gulbenkiane e associações comunitárias, numa plataforma digital específica para Lisboa. Essa plataforma reconhece e certifica as experiências e competências adquiridas por todos os cidadãos interessados por meio de medalhas e microcertificados digitais, com a norma Open Badges. Este projeto também envolveu a colaboração de entidades internacionais da Bélgica, do Reino da Holanda,

da Irlanda e da Lituânia, promovendo o desenvolvimento de competências sociais, competências digitais e competências para o século XXI, incluindo o empreendedorismo. Entre setembro e outubro de 2023, foram preparadas atividades para a realização da reunião final do projeto em Curaçao, que ocorreu de 20 a 23 de setembro, bem como para os eventos multiplicadores realizados em Lisboa, no dia 29 de setembro. A conclusão deste projeto internacional “Cities of Learning”, cofinanciado pelo Programa Europeu Erasmus+, desempenhou um papel fundamental na criação da plataforma digital “Lisboa Cidade da Aprendizagem”, disponível em <https://aprendizagem.lisboa.pt/>.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

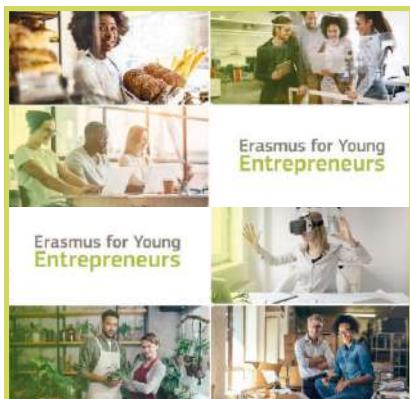


Logistics VET Hub - decorreu o evento final de apresentação de resultados do projeto que teve lugar em Barcelona, no Cercle d'Economia, com a presença do Diretor Executivo Miquel Nadal, e Enric Vinaixa, secretário para o Emprego, Trabalho e Empresas, do município da Catalunha, entre os dias 25, 26 e 27 de outubro 2023. Foram apresentados os resultados dos questionários às empresas de logística, a infografia, bem como o relatório final de boas práticas e recomendações às empresas. A coordenadora, Sol Bermejo Mitjans, da Xarxa FP e a Fundação BCN, consideraram atingidos os objetivos do projeto, realçando o trabalho realizado com os parceiros no sentido de sensibilizar VET Schools e empresas de logística sobre as vantagens da educação e FP enquanto caminho educacional fundamental para ir ao encontro das necessidades do mercado no âmbito das competências e tendências de futuro na área da Logística.



Parceria para o reforço da governação urbana, inclusão social e promoção do empreendedorismo em Díli, Timor-Leste - a DMRH/DDF integrou, como parceiro, o projeto este projeto visa promover o desenvolvimento urbano integrado, sustentável e inclusivo em Díli, sendo coordenado pela UCCLA, em parceria com a Autoridade Municipal de Díli (AMD) e o Ministério da Administração Estatal de Timor.

Assim, no âmbito das atividades promovidas pela DMRH/DDF, em 2023 decorreram as 2.^{as} e 3.^{as} missões em Díli com a deslocação de técnicos das várias áreas de intervenção do projeto, tendo a DMRH/DDF estado representada em Díli por um Técnico do DDF. O Centro de Formação Municipal de Díli está em funcionamento com apoio financeiro da União Europeia e sob a coordenação da CML/DMRH/DDF, tendo ministrado 12 ações de formação de nível A2 e B1 para 228 participantes em língua portuguesa com a duração de 140h/ação e 6 ações de Introdução à Informática para 40 trabalhadores da Autoridade Municipal de Dili. Em 2023, a DMRH/DDF recebeu uma delegação de Timor-Leste constituída por 6 trabalhadores da AMD que frequentaram formação em contexto de trabalho na Escola de Jardinagem e na Divisão de Gestão Cemiterial. Este projeto decorre até 2025.



Programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE) designado por European Entrepreneurs Mobility EM CONSORTIUM - a DMRH/DDF continuou a participar, enquanto parceira, nas reuniões de formação sobre o projeto, trabalhando em conjunto com o coordenador para operacionalizar o programa que contribui para que Novos Empreendedores possam adquirir competências para o exercício do seu plano de negócio futuro. Foram feitas as atualizações da plataforma IT Tool da Comissão Europeia, para análise das candidaturas dos Jovens Empreendedores (NE) apresentadas, tendo apurado já 3 participações com as suas RLT em pleno funcionamento. Deu-se como concluída a RLT do novo NE da Madeira, e continua-se a incluir os documentos que fazem parte dos processos NE nas ferramentas disponíveis para o efeito. Continua-se a atualizar a IT Tool com novos NE e HE, para se poderem criar novas RLT (Relationships). O EM CONSORTIUM tem já uma execução de 49 RLTs a nível da EU, encontrando-se numa posição muito favorável ao objetivo traçado pelo Consórcio para a execução das metas traçadas. Ainda no mesmo âmbito, continuam a decorrer reuniões para o desenvolvimento do projeto com os parceiros do consórcio, Chipre, Espanha, França, Grécia, Itália, Portugal, República Checa, Roménia e Turquia.

Projeto Innovation of Future for Carbon Zero - em outubro foi apresentada a candidatura Erasmus+ do projeto Innovation of Future for Carbon Zero, uma parceria estratégica que pretende que formadores europeus, peritos na área da educação e formação de adultos e no domínio das ferramentas digitais mais recentes, possam cooperar na criação e desenvolvimento de uma plataforma web para educar sobre Zero emissões de carbono, bem como para a sustentabilidade ambiental, e organizar formações e eventos sobre o tema, no sentido de aumentar a consciência social, indo ao encontro de alguns dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente os ODS 4, 7 e 13.

Ao abrigo do **programa Erasmus +**, entre 14 e 17 de março a DMRH/ DDF acolheu 2 colegas da Câmara Municipal de Essen, Alemanha, tratou-se de uma mobilidade internacional para partilha de experiências de trabalho no âmbito da formação profissional e educação de adultos.

Em março, realizou-se uma reunião entre o DDF e o CEO da Mercantec, para apresentação do projeto Students Pulse e preparação de eventual candidatura conjunta para parceria no consórcio internacional sobre A Micro-Survey Framework for Inclusion and and Diversity in Vocational Education (ID-VET).

Decorreu a participação anual da CML no projeto BasicVET, através da inclusão de jovens para intercâmbio internacional em departamentos da área gráfica, administrativa e ambiental, que possibilita a aquisição de competências sociais e profissionais a estudantes em risco de exclusão social, contribuindo para capacitar os jovens de FP inicial de Espanha para o exercício de funções profissionais futuras. Continuam a decorrer os contactos entre os mobility manager associados ao projeto Erasmus+ de Formação Profissional para jovens estudantes de Basic VET studies, nos quais a CML através da DMRH/ DDF é parceira, para o combate ao abandono escolar precoce. No âmbito deste projeto o DDF integrou 10 estudantes neste período.





Academia LxV+ - no sentido de criar e reforçar hábitos de micro formação, continuaram a ser enviadas aos trabalhadores inscritos na plataforma LxV+ sugestões de vídeos sobre temas de interesse. O micro formação é um método de aprendizagem autónoma com elevado potencial, dado permitir uma abordagem individual, focada num tema e rápida, pelo que se constitui como um instrumento privilegiado de desenvolvimento dos recursos humanos. A empresa gestora da plataforma continua a reforçar o n.º de vídeos, livros, cursos e links disponíveis.

No sentido de promover junto dos trabalhadores este instrumento de aprendizagem, a DMRH/DDF introduziu novas funcionalidades na aplicação: a possibilidade de instalar a plataforma no telemóvel e aproveitar todas as funcionalidades onde quer que estejam; uma nova secção inteiramente dedicada ao ChatGPT e à Inteligência Artificial; nova página de vídeos CML; ligação direta ao canal CML (disponível a partir da barra de menu); ajuda à instalação da aplicação no seu telemóvel (disponível a partir da barra de menu); secção de autores; menu de ajuda e dicas de utilização melhorado com vídeos em PT e EN (disponível a partir do menu Mais Opções). Os três assuntos mais vistos são Bem-Estar, Excel e ChatGPT. O Plano de Divulgação definido para 2023, contemplou duas propostas de vídeos por mês, privilegia o tema saúde e bem-estar, dadas as contingências dos últimos tempos. Em 2023 tivemos **1069 usuários, 508 utilizadores ativos** que visualizaram conteúdos num total de mais de **871 horas**.

LNF 2023 - realizaram-se as reuniões de Levantamento de Necessidades de Formação Organizacional (LNF 2023) com todos os dirigentes da CML. A DMRH/DDF reforça, com estas reuniões personalizadas com cada UO, o trabalho de proximidade com as mesmas, identificando as suas necessidades prementes de formação, decorrentes dos projetos específicos de cada uma. Os resultados destas reuniões serão espelhados no próximo Plano de Formação para 2024.



PDCD (Plano de Desenvolvimento de Competências para os Dirigentes da CML) - no âmbito da formação promovida pelo DDF, 226 Dirigentes participaram em 23 ações de Formação.

Assim, do balanço feito entre as necessidades de formação identificadas e as que foram satisfeitas, foi elaborado um Plano de Desenvolvimento de Competências de Dirigentes da CML para 2023, que contemplou 28 cursos e 56 ações de formação, para 757 participantes bem como um conjunto de iniciativas de desenvolvimento e formação como as ações de coaching, micro aprendizagem, encontros temáticos, entre outros.



3.6. | FUNÇÃO SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO (DSHS)

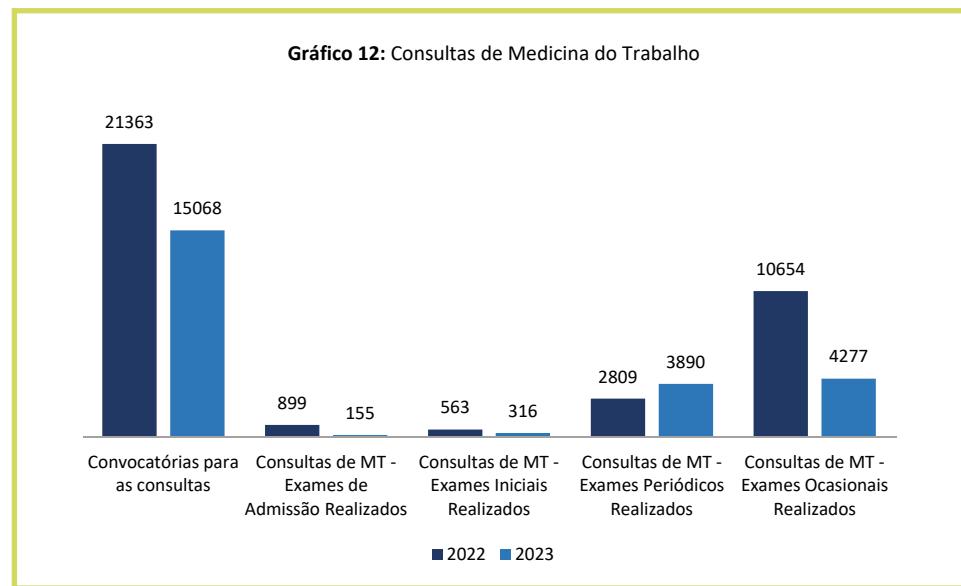
VISITA DE COMITIVA DE ALTOS DIGNATÁRIOS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE E MOÇAMBIQUE



Em 2023 (de 13 a 17 de novembro), a DMRH/DSHS recebeu a visita de uma comitiva de altos dignatários do Ministério da Saúde ligados à conceção do Programa Nacional de Saúde Ocupacional de Moçambique e às propostas legislativas para a implementação e desenvolvimento dos serviços de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). A finalidade pedida pelo Ministério da Saúde de Moçambique foi a constatação, in loco, da atividade dos serviços de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) do DSHS/CML, as formas de organização e gestão dos serviços SST em Portugal, com vista à implementação dos serviços SST nas empresas e nos serviços públicos de Moçambique. Esta visita teve uma sessão inaugural no edifício dos Paços do Concelho de Lisboa, a que se seguiu a apresentação das atividades regulares dos serviços de Saúde e Segurança do Trabalho, dos programas de promoção da saúde (100%Bem), assim como apresentação de projetos de investigação em curso (nomeadamente da avaliação da exposição à radiação UV solar nos trabalhadores ao ar livre). Nos restantes dias a comitiva teve oportunidade de visitar os postos médicos do DSHS, constatar as atividades dos profissionais e quais as atividades desenvolvidas no DSHS para prevenir os acidentes e doenças profissionais, mas também as atividades de Promoção da Saúde ao serviço dos trabalhadores.

SAÚDE NO TRABALHO

Ao longo do ano foram convocados 15.068 trabalhadores e realizadas 8638 consultas de medicina do trabalho, das quais 155 respeitaram a exames de admissão, 316 a exames iniciais, 3890 a exames periódicos e 4277 a exames ocasionais.



Comparativamente com o ano anterior, houve um decréscimo significativo nas convocatórias para realização de consultas e nos exames ocasionais, relacionado com o facto de terem terminado as consultas de vigilância epidemiológica, que eram asseguradas por contacto telefónico, visando o acompanhamento dos doentes e contactos de risco por COVID-19.

No que respeita aos exames periódicos verificou-se um acréscimo dos valores em 2023 (3890) em comparação com 2022 (2809), na tentativa de regularização dos exames de vigilância de saúde. No entanto, tal não foi exequível devido à diminuição do número de horas médicas, decorrente da rescisão de contratos por parte de vários médicos.

Salienta-se ainda o número de faltas dos trabalhadores aos exames complementares de diagnóstico (análises) e às consultas de medicina do trabalho, que compromete o desempenho da equipa de enfermagem e da equipa médica, mantendo-se a necessidade de colaboração dos serviços/chefias/trabalhadores. Em 2023 verificaram-se 4418 faltas justificadas e 2012 faltas injustificadas às consultas de medicina do trabalho. Tal representa um total de 43% de faltas face às convocatórias efetuadas, o que evidencia um acréscimo em relação a 2022 (30%).

Foram ainda realizadas 118 consultas de cessação tabágica e 60 consultas do sono.

Em relação à Equipa de Enfermagem, destaca-se a realização de 4506 consultas de enfermagem e de 26.790 exames de acordo com os protocolos de vigilância de saúde definidos, nomeadamente audiogramas, avaliação da acuidade visual, avaliação de peso, altura, tensão arterial, entre outros.

Consultas de
Cessação
Tabágica
118

Consultas do
Sono
60

Enfermagem
4.506
Consultas

Enfermagem
26.790
Exames

Enfermagem
657
Vacinas

Quanto ao cumprimento do programa nacional de vacinação, foi assegurada a administração de 56 vacinas contra a hepatite B e de 601 vacinas anti gripe sazonal, de acordo com a exposição a riscos profissionais.

A equipa de enfermagem colaborou em várias iniciativas do Programa de Saúde Ocupacional - 100% bem e assegurou o fornecimento das caixas de primeiros socorros e respetivo conteúdo. Para além disto, houve a participação em vários eventos científicos, destacando-se a apresentação, do projeto relativo ao perfil de saúde dos trabalhadores, no 5.º Encontro Nacional de Saúde Ocupacional.

Houve ainda a divulgação de projetos desenvolvidos no âmbito da saúde ocupacional, em formato de pôster, no 5.º Encontro Nacional de Saúde Ocupacional e no II Encontro Científico de Enfermagem do Trabalho, ambos vencedores do 1.º prémio.



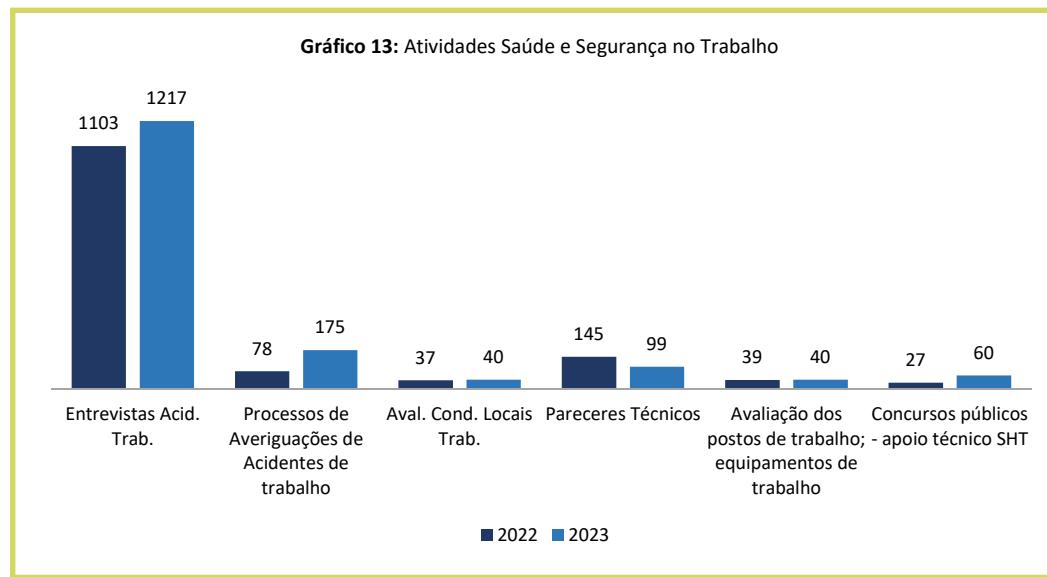
JUNTA MÉDICA MUNICIPAL

Relativamente à atividade desenvolvida pela Junta Médica Municipal (JMM), foram realizadas as seguintes consultas:

Quadro 20: Junta Médica Municipal (JMM) 2023		
Consultas de JMM a)	por doença	816
	por acidente de trabalho	190
Trabalhadores em JMM b)	Doença Natural	136 (Foram acompanhados 1.720 trabalhadores)
	Doença Prolongada	48 (Foram acompanhados 476 trabalhadores)
Altas de JMM		201

- a) Consultas de Junta Médica Municipal realizadas no âmbito da alínea a), n.º 1 do art.º 23, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (faltas por doença superiores a 60 dias).
- b) Trabalhadores que estavam de JMM a 31 de dezembro de 2023, devido a faltas por doença prolongada superiores a 60 dias até ao limite de 18/36 meses. Incluem-se igualmente os trabalhadores que aguardam Junta Médica da Caixa Geral de Aposentações (art.º 34, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

SEGURANÇA NO TRABALHO



No âmbito do Programa de Intervenção “Prevenção e Controlo da Sinistralidade Laboral da CML”, destaca-se os 1217 relatórios de entrevistas realizadas aos trabalhadores que sofreram acidente de trabalho, tendo havido um acréscimo em relação ao ano transato (1103 relatórios). As entrevistas permitiram elaborar uma análise e caracterização multifatorial dos acidentes de trabalho, assim como identificar as diversas causas de acidentes do trabalho definindo as medidas preventivas e/ou corretivas dos mesmos, tendo como objetivo, entre outros, o reforço na área da sensibilização para a mudanças de comportamento a nível de saúde e segurança e consequentemente melhorias das condições de trabalho. Neste sentido, foram elaboradas e enviadas para os diversos setores responsáveis, 407 ações corretivas. Estas ações/medidas são estabelecidas tendo em consideração vários níveis de ação ao nível da organização de trabalho, da atividade de trabalho, dos recursos humanos, da proteção pessoal, do ambiente de trabalho, das máquinas e equipamentos de trabalho, sendo definido/estabelecido o respetivo nível de priorização das áreas de intervenção. Ainda

sobre este assunto, destaca-se a ocorrência de um acidente mortal, na Direção Municipal de Higiene Urbana (DMHU) durante a tarefa de recolha seletiva de vidro, que acarretou um processo complexo e conjunto entre a DMHU e o DSHS (sempre em articulação com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)) de análise e identificação exaustiva das causas, resultando num plano de intervenção com identificação de medidas quer gerais, quer específicas, com identificação dos responsáveis sobre as ações identificadas e respetivos prazos de implementação.

No contexto da avaliação de saúde e do trabalho integrado com a Medicina do Trabalho, foram encaminhadas tecnicamente, para as diversas Unidades Orgânicas, 125 Fichas de Aptidão Médica (FAM), com indicação de condicionalismos/recomendações para a atividade.

Em 2023, foram realizadas 40 verificações e avaliações dos locais/instalações de trabalho da CML e elaborados 99 pareceres técnicos relativos a diversos assuntos no âmbito da saúde e segurança, nomeadamente no que concerne à avaliação de postos de trabalho, das condições de trabalho, dos fatores de risco associados e relacionados com o ambiente de trabalho, etc.

No âmbito da avaliação dos riscos por função, foram elaboradas e/ou atualizadas e emitidas cinco avaliações de risco referentes às seguintes funções: encarregados operacionais das oficinas mecânicas DRMM; jardineiros; brigada da sinalização horizontal; saneamento; asfaltadores. De referenciar que a avaliação de risco por função agrega uma intervenção multidisciplinar e é considerada um dos pilares fundamentais para a consolidação de todos os fatores de risco, permitindo o suporte, um maior direcionamento e detalhe na caracterização e definição dos protocolos de vigilância médica por função, tendo em consideração as medidas de prevenção dos fatores de risco associados ou agravados pelo trabalho. Estas avaliações têm em consideração a identificação e análise ao nível dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos (lesões músculo-esqueléticas), etc.





PROJETO INTERNACIONAL MEAOW

“Medir a radiação solar ultravioleta
em trabalhadores ao ar livre”

Demos continuidade, ao projeto internacional MEAOW “Medir a radiação solar ultravioleta em trabalhadores ao ar livre”. Este projeto envolve investigadores de primeira linha da Universidade NOVA de Lisboa, mas também uma equipa de investigação de elite a nível europeu na área da investigação da exposição profissional e constitui um projeto ímpar em Portugal.

Não tendo sido possível incluir neste projeto a totalidade dos trabalhadores do Município de Lisboa, foram selecionados alguns grupos de trabalhadores, tendo em atenção o seu número, as suas características de exposição solar, tendo em consideração a atividade profissional e a homogeneidade de grupo. A amostra abrangeu 91 trabalhadores e incidiu em diversas atividades profissionais: asfaltadores, brigadas de Lisboa, calceteiros, coveiros, jardineiros, limpa-coletores e trabalhadores da embarcação ‘Falua Esperança’, que participaram, voluntariamente, neste estudo/trabalho.

Para o desenvolvimento do projeto, inicialmente foi realizada uma campanha de sensibilização sobre a importância da participação e envolvência das chefias e trabalhadores para o sucesso do mesmo. Foi sentido por parte dos grupos de trabalho, muita recetividade em abraçar este projeto, para dar o seu melhor contributo nas melhorias das condições de trabalho, bem como, na identificação de medidas de ação preventiva.

A equipa técnica da Alemanha e a equipa de investigação internacional da Universidade NOVA de Lisboa (Comprehensive Health Research Center/NOVA Medical



School), visitou os vários locais de trabalho e interagiu com os trabalhadores e chefias, para explicar a dinâmica prática do projeto. Este projeto abrange também a avaliação do risco de patologias dermatológicas que, de acordo com a valoração, terá encaminhamento médico especializado, suportado inteiramente pelo projeto de investigação.

No estudo efetuado, os trabalhadores utilizaram no seu trabalho diário e junto do seu corpo um dosímetro eletrónico que permitiu através de um tablet, disponibilizado a cada um, carregar os dados obtidos. A partir desta avaliação será possível desenvolver políticas de proteção adequadas a todos os que trabalham ao ar livre de forma a regular e criar modelos de previsão epidemiológica. A finalidade é melhorar as condições de trabalho dos nossos atuais trabalhadores e dos que vierem a ser recrutados de futuro e evitar os malefícios associados à exposição solar.

A equipa técnica da DMRH/DSHS, em parceria com as técnicas da Universidade Nova, responsáveis por este projeto, acompanhou, organizou e suportou as diversas ações de formação e sensibilização aos trabalhadores e chefias ao nível da utilização dos equipamentos e do descarregamento diário dos dados, assim como, a distribuição e monitorização da respetiva utilização pelos trabalhadores no terreno.

Ainda no que concerne à identificação e avaliação do risco da exposição solar, foram distribuídos 887 protetores solares em forma de embalagem individual, aos diversos trabalhadores das atividades supracitadas e aos trabalhadores que trabalharam e acompanharam a Semana da Juventude no Município de Lisboa.

Durante o ano de 2023, promovemos igualmente campanhas de sensibilização e alteração de comportamento para a prevenção dos riscos profissionais. Ex: Prevenção da surdez profissional em área oficinais.

Realizamos o acompanhamento no projeto ARAFSawmills (Investigação, Desenvolvimento, Inovação e Criação Artística)

- Exposure to azole-resistant *Aspergillus fumigatus* in Portuguese Sawmills para avaliar a exposição ocupacional a *Aspergillus fumigatus* resistente a azóis em carpintarias portuguesas, neste caso, específico na carpintaria do DRMM. O trabalho de investigação está a ser desenvolvido na Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa do Instituto Politécnico de Lisboa (ESTeSL-IPL).

Tivemos várias participações em seminários nacionais, europeus e internacionais:

- Apresentação do DSHS aos alunos da licenciatura de Saúde Ambiental e Mestrado em Saúde e Segurança da Escola Superior de Tecnologia de Saúde de Coimbra, realizada no auditório dos Serviços Sociais de Lisboa;

- Apresentação da comunicação/estudo sobre “Trabalhadores Invisíveis, Mas Essenciais à Sociedade Estudo Sociodemográfico da Atividade dos Coveiros da Cidade de Lisboa Estudo de Caso na Divisão de Gestão Cemiterial da CMLisboa” no 6.º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho, realizado no Porto e no evento alusivo ao dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, organizado pela Câmara Municipal de Loures;

- A convite do Presidente da Associação Vertentes e Desafios da Segurança, participamos no 6.º SIRPS (Simpósio Ibérico de Riscos Psicossociais), na Universidade de Alcalá em Madrid, com a apresentação do estudo sobre “Riscos Psicossociais na Atividade dos Coveiros da Cidade de Lisboa Estudo de Caso na Divisão de Gestão Cemiterial da CML”.



- Participação nas II Jornadas da Saúde e Segurança no Trabalho, organizadas pela Câmara Municipal do Barreiro, com a apresentação “Departamento de Saúde, Higiene e Segurança - Núcleo de Saúde e Segurança”;
- Destacamos, ainda, a comemoração do **Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho**, que decorreu no dia 28 de abril, no Auditório da Biblioteca Nacional. Este evento foi realizado sob o tema “Cuidar dos trabalhadores”, com foco nos acidentes de trabalho. Teve como propósito alertar todos os intervenientes para a importância de tomar medidas preventivas que garantam a sua segurança e saúde, evitando acidentes de trabalho e doenças profissionais. Estiveram presentes trabalhadores da CML e os responsáveis de Gestão de Recursos Humanos das várias Unidades Orgânicas. Salvar vidas e promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis aos trabalhadores do Município tem sido uma importante aposta e missão do pelouro dos Recursos Humanos. A existência de planos de prevenção de sinistralidade e de boas práticas são fundamentais para o cumprimento desta missão. Neste evento, foi dado a conhecer o enquadramento, as limitações e as perspetivas futuras dos acidentes de trabalho na CML. O painel de oradores foi composto pelas diversas áreas do DSHS: Gestão Clínica de Acidentes de Trabalho, Medicina do Trabalho, Área Técnica da Saúde e Segurança, Área da Psicologia. Foram apresentados casos práticos no âmbito do Plano de Prevenção e Controlo da Sinistralidade Laboral e uma perspetiva partilhada de um acidente grave. O discurso de encerramento ficou a cargo de Ana Paula Rosa, em representação da OIT Portugal (Organização Internacional do Trabalho), onde foi focada a importância da Segurança e Saúde no Trabalho. Em síntese, um dos objetivos deste evento foi alertar todos os intervenientes para a temática dos Acidentes de Trabalho “As boas mudanças acontecem de forma mais positiva se trabalharmos em conjunto”.



ACIDENTES DE TRABALHO

A CML é autosseguradora, o que implica que todo o processo de acidentes de trabalho é gerido internamente, com acesso a recursos externos na área curativa, sendo o fornecedor preferencial, destes serviços os SSCML.

Gráfico 14: Acidentes novos



Quadro 21: Acidentes novos

ACIDENTES NOVOS (mensal)*

	2022	2023	VH
jan	84	109	29,76
fev	79	96	21,52
mar	100	114	14,00
abr	65	70	7,69
mai	107	118	10,28
jun	82	105	28,05
jul	74	100	35,14
ago	71	80	12,68
set	69	101	46,38
out	112	121	8,04
nov	99	93	-6,06
dez	89	70	-21,35
Valor total	1 031	1 177	14,16
Média mensal	115	131	

* Nota: não estão considerados os acidentes novos não qualificados.

Da análise efetuada dos dados, verifica-se um aumento de 14,2% de novos acidentes de trabalho ocorridos em 2023 (1177) relativamente ao período homólogo de 2022 (1031).

Destaca-se a DMHU como sendo a unidade orgânica com maior número de acidentes de trabalho, tendo um peso de 47% da totalidade de acidentes da CML, seguida pelo DE, com 20%.

Quadro 22: Acidentes por unidade orgânica

ANO 2023 | N.º total de acidentes: **1177**

Unidades Orgânicas (top 5)	DMHU	482	47%
	DE	207	20%
	DMAEVCE	108	11%
	RSB	101	10%
	DMRH	64	6%

100%BEM - PROGRAMA SE SAÚDE OCUPACIONAL

Tendo como perspetiva a prosperidade e sustentabilidade da organização CML, o Programa 100% bem|saúde e bem-estar promove mais e melhor literacia, possibilitando uma adequada gestão da saúde individual e desenvolve estratégias e intervenções ao nível do contexto do trabalho.



CIRCUITO DA SAÚDE

12

**Circuitos
da Saúde**

283

Participantes

O Circuito da Saúde é uma iniciativa do Programa “100%bem” e consiste num conjunto de estações temáticas no campo da saúde para promoção e sensibilização dos trabalhadores no local de trabalho (iniciativa de carácter presencial) para as questões de saúde e bem-estar, corpo saudável, nutrição, mente saudável, ergonomia, ginástica, laboral e sono, pele saudável.

Suportada numa exposição itinerante e interativa do DSHS, privilegia abordagens diferenciadoras, conseguidas através da presença de profissionais de diferentes áreas - nutricionistas, psicólogos, enfermeiros, instrutores - que, tendo como base o conhecimento prévio da orgânica, respetivos indicadores de saúde, contexto e público-alvo, determinam intervenções dirigidas e específicas ao objetivo proposto e, por vezes, adaptadas aos locais de trabalho dispersos por toda a cidade de forma diferenciada, por unidade orgânica, as temáticas que se pretendem aprofundar, devidamente alinhadas com os Indicadores de Saúde da CML. É assim possível capacitar os trabalhadores através da literacia da saúde, dando também a possibilidade de os orientar e encaminhar para as consultas de Nutrição, Psicologia ou Cessação Tabágica.





Podemos destacar alguns dos Circuitos de Saúde realizados em 2023, nomeadamente, o Circuito da Saúde na Polícia Municipal que se realizou no dia 16 de março, subordinado à temática “Sono é essencial para a Saúde”. Considerando que os indicadores de saúde ocupacional da CML demonstram que as perturbações do sono são uma problemática relevante, nomeadamente a quem exerce as suas funções por turnos, contámos com a presença de cerca de 40 elementos policiais que tiveram a oportunidade de assistir e participar em várias atividades de saúde e bem-estar, dinamizadas por especialistas na área do sono, saúde mental, atividade física e nutrição. Foram convidados todos os Sindicatos de Polícia com representatividade, tendo estado presentes os presidentes da ASPP/PSP - Associação Sindical dos Profissionais da Polícia e do SINAPOL-Sindicato Nacional da Polícia.

A temática “Radiação Solar, cuidados para uma pele saudável” foi integrada no Circuito da Saúde, no sentido de promover a consciencialização sobre os riscos da exposição à radiação solar. Esta iniciativa teve por base o projeto MEAOW@SolarUV (Medir a radiação solar ultravioleta em trabalhadores ao ar livre em Lisboa) que foi implementado em várias equipas do Município.

A radiação solar e os cuidados para uma pele saudável, “não só em momentos de lazer, mas também no trabalho”, foi o mote do Circuito da Saúde onde oficialmente foram lançados os novos materiais de divulgação, de modo a melhorar a literacia sobre o tema.

Refira-se que a CML é a primeira instituição portuguesa a medir objetivamente o nível de exposição dos seus trabalhadores face à exposição e radiação solar ultravioleta.



PELE SAUDÁVEL
Saiba os cuidados a ter na exposição ao sol

EVITE O SOL NAS HORAS DE MAIOR RADIAÇÃO

Sombra Aumentada = Hora Apropriada
Horas perigosas: das 12h às 16h
Perigo Intermédio: das 11h às 12h e das 16h às 17h
Horas apropriadas: antes das 11h e depois das 17h

- Aplique protetor solar;
(Proteja com SPF 50)
- Use uestúrio de proteção;
(Proteja os braços, o peito e a cabeça, as pernas)
- Não exponha bebés e crianças pequenas ao sol direto;
(Manutenha-as hidratadas e em zonas de sombra)

ADOTE COMPORTAMENTOS DE PROTEÇÃO (REGRA DO CRCRU)

Cobrir **Aplicar** **Colocar** **Abrigar** **Usar**

Escolha os períodos do início da manhã e os finais de tarde e obtenha os benefícios do sol (vitamina D), aplicando sempre o protetor solar, evitando os malefícios da exposição intensa.

E não se esqueça! Beba água!

© C.R. - Centro de Referência em Câncer de Pele - Instituto Nacional de Saúde Carlos Chagas Filho

100% bem
SAÚDE E BEM-ESTAR
LISBOA
UNIVERSITY

DMRH | Departamento de Saúde, Higiene e Segurança | 218 170 500 | 100bem@cm-lisboa.pt

Agenda 100%bem
12 Publicações

AGENDA MENSAL 100%BEM

Trata-se de uma Newsletter interna do Programa 100%bem, de periodicidade mensal, em formato digital, com literacia fidedigna e atualizada e conteúdos informativos de promoção e prevenção de saúde física, mental, exercício, nutrição e bem-estar. Destaca iniciativas, atividades e datas relevantes neste âmbito, promovidas pela CML ou por outras entidades parceiras externas.

a sua agenda mensal

100% bem
SAÚDE E BEM-ESTAR

n.º27
março.2023

SAÚDE . NUTRIÇÃO . CORPO E MENTE SÃ

Este mês destacamos...

3 de março
DIA MUNDIAL DO CUIDADO AUDITIVO

4 março
DIA MUNDIAL DA OBESIDADE

6 de março
DIA MUNDIAL DO LINFEDEMA

7 de março
DIA DE LUTO NACIONAL PELA VITIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

8 de março
DIA INTERNACIONAL DA MULHER

9 de março
DIA MUNDIAL DO RÍM

14 de março
DIA MUNDIAL DA INCONTINÊNCIA URINÁRIA

17 de março
DIA MUNDIAL DO SONO

19 de março
DIA DO PAI

20 de março
DIA INTERNACIONAL DA FELICIDADE

21 de março
DIA MUNDIAL DA SAÚDE ORAL

24 de março
DIA MUNDIAL DA TUBERCULOSE

27 de março
DIA NACIONAL DO DADOR DE SANGUE

31 de março
DIA NACIONAL DO DOENTE COM ACIDENTE VASCULAR CEREBRAL (AVC)

FLOWERS (Miley Cyrus)

No mês das flores e da mulher, uma sugestão para dançar, recheada de empoderamento e autoestima!

* Porto Editora - Felicitade no Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa

PAUSAS ATIVAS

Pausas Ativas

4 Instrutores

12 Locais semanais

560 Sessões

3.501 Participações

Pausas Ativas em Circuitos e Eventos

12 Locais

16 Sessões

225 Participações

A iniciativa “Pausas Ativas”, integrada no Programa 100%bem, consiste num momento presencial, entre 30 a 40 minutos em que é promovida uma pequena pausa no período laboral. Estas pausas são realizadas por técnicos qualificados para o efeito, integrando atividade física direcionada às articulações músculo-esqueléticas com o propósito de fortalecer as áreas corporais mais afetadas pela atividade laboral, contribuindo assim para diminuição do sedentarismo. Por outro lado, são também aplicadas técnicas de relaxamento que promovem a saúde mental e o bem-estar. Em 2023 alargou-se o número de instrutores internos, possibilitando abranger um maior número de orgânicas e locais de trabalho. Conseguiu-se introduzir as Pausas Ativas de forma regular em 12 locais diferentes, abrangendo trabalhadores de várias unidades orgânicas da CML. Estas Pausas também são integradas em Circuitos da Saúde ou pontualmente em eventos temáticos. Planeou-se para 2024 um plano de melhoria que permita abranger mais unidades orgânicas como também criar estratégias que permitam variar a oferta, indo ao encontro das necessidades e expectativas dos participantes e a atratividade das sessões, fomentando a adesão e participação. Esta evolução permite criar outros modelos de Pausas Ativas, tornando-as mais acessíveis não apenas presencialmente, mas também pela apresentação de vídeos com exercícios específicos para cada área do corpo, entre outras.



PARCERIAS INTERNAS E EXTERNAS

Durante o ano foram realizadas diferentes ações que resultaram de parcerias internas e externas, destacando a importância do trabalho em equipa e em rede:

Quadro 23: Parcerias 100%bem

Ações	Nº de sessões	Nº de participantes
Bem-estar e saúde Mental	10	132
Evento #Use as Escadas (parceria do <i>Celeiro</i> com a disponibilização de um pequeno-almoço)	2	218
Workshop Felicidade	1	36
Radiação Solar: Cuidados para uma pele saudável (com streaming)	1	160
IPST (Dádiva de Sangue) Campo Grande	1	40
Liga Portuguesa Contra o Cancro - Ação de Sensibilização - Prevenção Cancro da Mama	1	38



No dia europeu sem elevador (26 de abril), reiteramos a importância de promover formas diferenciadas de sermos ativos, combatendo o sedentarismo. O dia #UseAsEscadas constitui uma oportunidade para incentivar a utilização das escadas para acrescentar atividade física ao dia de trabalho. Redecorámos os espaços dos Edifícios do Campo Grande e da Alexandre Herculano com mensagens de incentivo à utilização das escadas e celebrámos o evento numa iniciativa conjunta da DMRH/DSHS “Programa 100%bem” e o Departamento do Desporto.



AUSCULTAÇÃO DOS PARTICIPANTES DO PROGRAMA 100% BEM QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO

Para todas as iniciativas desenvolvidas no âmbito do Programa 100% bem é solicitado a resposta, por parte dos participantes a um questionário de avaliação da satisfação, mas também sugestões e contributos para podermos ir ao encontro das expetativas dos trabalhadores.

No ano de 2023 das respostas que recebemos, foi com enorme orgulho que percebemos que 96% das respostas, de um total de 1662 respondidos, foram de satisfação ou muita satisfação com as iniciativas desenvolvidas. Uma motivação adicional para fazer mais e melhor!

Quanto às sugestões propostas, destacamos: técnicas de relaxamento, meditação, gestão do stresse e promoção da saúde mental; alimentação saudável e workshops nesse âmbito; importância do exercício, fortalecimento muscular; proporcionar momentos de pausa, de descontração, dinâmicos e divertidos; posturas adequadas a adotar em frente ao computador; importância do sono e conciliação com turnos; dinâmicas de grupo, gestão de conflitos, liderança e desenvolvimento pessoal.

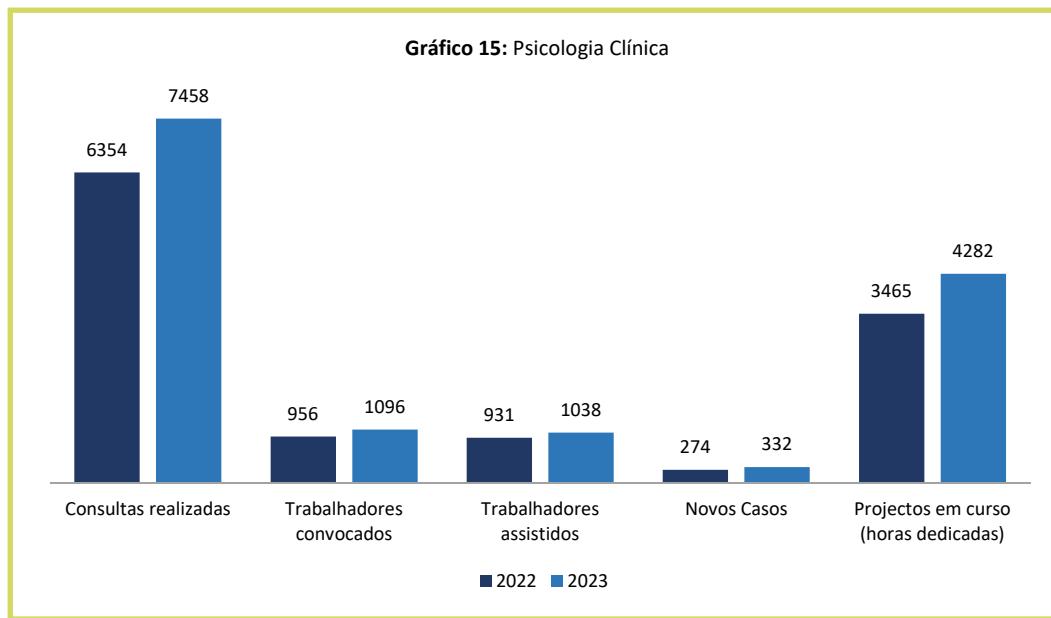
PRÉMIO WELLBEING AWARDS 2023



A Câmara Municipal de Lisboa destacou-se como finalista dos WELLBEING AWARDS 2023 na categoria de melhor Programa de bem-estar para organizações com mais de 1000 trabalhadores, tendo sido atribuída a certificação com o SELO BRONZE pelas boas práticas em saúde e bem-estar corporativo.

Um importante reconhecimento pelo esforço e compromisso contínuo em promover um ambiente de trabalho saudável e inspirador para os nossos trabalhadores, feito por uma empresa especializada na implementação de programas de bem-estar nas organizações, que avalia e reconhece as boas práticas, implementadas em Portugal. Reflete as respostas na literacia em saúde, nas mais diversas áreas como a psicologia, nutrição, sono, cessação tabágica, diversos programas e workshops específicos, como o regulamento de assédio moral e sexual. De sublinhar o investimento crescente em intervenções sustentadas nos nossos Indicadores de Saúde Ocupacional: Circuitos de Saúde, implementação do Programa de Pausas Ativas em diferentes locais, Promoção da Saúde Mental e impulsionar uma maior conexão entre os trabalhadores.

PSICOLOGIA CLÍNICA



Em 2023 realizaram-se 7458 consultas de psicologia a trabalhadores da CML. Dos 3.406 trabalhadores referenciados pelo Gabinete de Psicologia, foram convocados 1096 ao longo do ano de 2023, dos quais 1038 foram assistidos. Incluem-se nestes, 332 trabalhadores como casos novos (vistos na consulta pela primeira vez) ou reincidentes (já referenciados, mas com alta clínica há pelo menos 5 anos). Neste âmbito, merece destaque a taxa de atendimento do gabinete de 95% (população assistida /população convocada).

Dos 1038 trabalhadores assistidos, 416 (40%) foram do sexo masculino e 622 (60%) do sexo feminino. Foram ainda assistidos 54 trabalhadores que integraram o processo de recolocação num novo posto de trabalho, após baixa prolongada. Ao número total de trabalhadores observados correspondeu a realização de 7458 sessões ao longo do ano de 2023. Das intervenções efetuadas, destaca-se a Psi-

coterapia Individual com 6473 sessões (86,8%), seguida de 477 Consultas Preventivas de Saúde Mental (6,4%). As restantes intervenções como a Entrevista Familiar, a Terapia Grupo/Familiar, a Consulta Psicológica, a Avaliação Psicológica e a Consulta de Cessação Tabágica, corresponderam ao total de 508 (6,8%) sessões realizadas.

PROJETOS DE SAÚDE MENTAL NA ORGANIZAÇÃO

A nossa experiência, bem como a literatura, tem-nos vindo a dizer que a prevenção primária é de extrema importância, pois se conseguirmos sensibilizar, informar sobre as grandes questões da saúde mental, como e onde se pode recorrer quando se começa a sentir um certo mau estar, pequenos sinais e sintomas que poderão ser indicadores do “pedido de ajuda” é meio caminho andado para uma boa saúde mental e logo para um trabalhador mais motivado e produtivo e consequentemente para um melhor local de trabalho.

CONSULTA PREVENTIVA DE SAÚDE MENTAL

A Consulta Preventiva de Saúde Mental é efetuada pelo Gabinete de Psicologia desde 2015 e está integrada na rotina das consultas de medicina do trabalho, tendo uma duração de 30 minutos. Começou por ser efetuada aos trabalhadores da Divisão de Gestão Cemiterial e tem vindo a ser alargada a outras unidades orgânicas.

Numa base relacional de empatia e de confiança e, ainda, seguindo um guião de entrevista, são explicados aos trabalhadores os motivos da criação desta consulta e os seus objetivos.

Informa-se e sensibiliza-se para as questões da saúde mental, combatendo, deste modo, o estigma e preconceito associados. Reforça-se também a importância de cuidarmos da nossa saúde mental e de esta ser tão importante como a saúde física.

São abordadas questões da área dos riscos psicosociais: a relação com os colegas, com as chefias, a sobrecarga de trabalho e levantam-se algumas questões, no sentido de detetar sinais de depressão, ansiedade, comportamentos de adição e burnout, deixando sempre espaço para o trabalhador falar de si.

Esta abordagem pioneira e inovadora pretende contribuir para a estabilização emocional dos trabalhadores, reduzindo as baixas médicas, as doenças profissionais e os acidentes de trabalho.

No ano 2023, realizamos esta consulta em nove agrupamentos escolares (AE Alto Lumiar, AE Laranjeiras, AE Alvalade, AE Benfica, AE Restelo, AE Francisco Arruda, AE Santa Maria dos Olivais, AE Vergílio Ferreira, ES Fonseca Benavides), no Departamento de Aprovisionamento (Direção Municipal das Finanças), bem como no Regimento de Sapadores de Bombeiros, nomeadamente, na equipa que se deslocou na Missão Internacional da Turquia, após a ocorrência do terramoto de 6 de fevereiro de 2023 e aos recrutas de 2022/23.

ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL

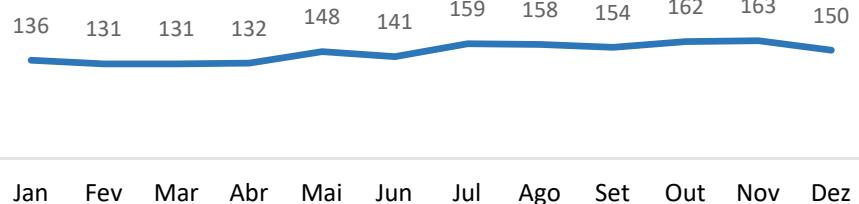
O projeto do Enquadramento Organizacional é um projeto transversal aos três departamentos da DMRH, com o propósito de reintegrar e de apoiar os trabalhadores que regressam ao trabalho após ausências superiores a um ano, motivadas por baixas médicas. Verificou-se também a necessidade de dar uma atenção particular aos casos de difícil enquadramento, considerando as limitações que alguns trabalhadores apresentam, ao nível da saúde física e de saúde mental.

Para este efeito, foi criada uma equipa técnica multidisciplinar que implementou um procedimento que procura executar medidas facilitadoras do enquadramento organizacional dos trabalhadores, considerando as suas limitações e visando a sua adaptação a novas funções e a novos locais de trabalho. O procedimento inclui várias entrevistas, formação, acompanhamento nos novos postos de trabalho e avaliação das novas funções.

O nosso potencial universo de trabalhadores a entrar no Enquadramento Organizacional, vai flutuando mensalmente com os trabalhadores que atingem os 365 dias de ausência, por motivo de acidente em trabalho, doença natural ou profissional, e que ficam afetos ao DSHS.

O gráfico abaixo ilustra o número de trabalhadores que ainda estão de baixa e que já estão afetos ao DSHS, sendo que, quando tiverem a sua alta clínica, serão integrados no procedimento “Enquadramento Organizacional”, com vista a serem recolocados, tendo em atenção as suas limitações físicas e mentais. O número mensal de trabalhadores afetos ao universo do Enquadramento Organizacional em 2023, variou entre os 131 e os 163 trabalhadores por mês.

Gráfico 16: EO | Trabalhadores afetos ao DSHS ainda de baixa no ano de 2023



Ao longo do ano de 2023, entraram 85 casos novos e, no total, foram abrangidos pelo Enquadramento Organizacional, 153 trabalhadores, sendo 75 do sexo masculino e 78 do sexo feminino. A tipificação dos casos que foram tendo alta médica e que integraram o Enquadramento Organizacional, foram os seguintes:

- Estarem ausentes do local de trabalho por um período superior a um ano por motivos de baixa por doença natural (77) e de acidentes de trabalho (38);
- Por se encontrarem disponibilizados pelos serviços (30);
- Ficha de Aptidão de inapto (3);
- Sinalizados pela Medicina do Trabalho (5).

Dos 153 casos entrevistados, resolvemos 76: 43 através de colocação no posto de trabalho (a unidade orgânica de origem ou outra), 14 através de proposta de adaptação no posto de trabalho, 1 saiu da CML em mobilidade, 1 rescindiu contrato, 1 foi demitido, 15 trabalhadores aposentaram-se e 1, infelizmente, faleceu.

Os restantes encontram-se em processo de recolocação ou de adaptação ao posto de trabalho. Ainda, na intervenção no âmbito do EO, a equipa, proporcionou 67 trabalhos temporários, 182 sessões de acompanhamento, 87 acompanhamentos a entrevistas de possível colocação, 68 Follow-up posto trabalho, 15 integrações “On Job”, 4 visitas domiciliárias, 3 reuniões com dirigentes da DMRH, 14 reuniões com dirigentes para integração em posto de trabalho e 6 reuniões devido a processos disciplinares.

PLANO MUNICIPAL DE LITERACIA DE SAÚDE PSICOLÓGICA

O Plano de Literacia de Saúde Mental, dirigido especificamente aos trabalhadores da CML, surge do Protocolo de Colaboração Institucional entre o Município de Lisboa e a Ordem dos Psicólogos Portugueses. Tem o objetivo de informar sobre os recursos existentes na CML e na comunidade para resposta a questões de saúde mental; desconstruir mitos e estereótipos, favorecendo a procura de ajuda e o recurso aos serviços de apoio psicológico; capacitar e contribuir para dotar os trabalhadores de recursos cognitivos e emocionais, que contribuam para o aumento da sua resiliência psicológica e adoção de atitudes e estilos de vida saudáveis, influenciando a redução do absentismo, das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho.

Metodologia: em cada mês é desenvolvido um tema do âmbito da saúde mental, integrando as iniciativas em curso, como é o caso dos Circuitos da Saúde, Agenda Mensal 100%bem, workshops temáticos e outros eventos.

A divulgação dos temas abordados é efetuada através de email (CML all), na intranet da CML e reforçada nos locais de trabalho, onde os trabalhadores não têm acesso às tecnologias, através de materiais físicos (flyers, posters).

Assim, de forma continuada, durante o ano de 2023 foram produzidos conteúdos informativos e materiais diversos e foram realizados eventos vários, incentivando a boas práticas e à promoção de uma boa saúde mental.

Foram desenvolvidos os seguintes temas: Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho; Burnout; Perturbação do sono; Depressão; Autocuidado; Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Gestão de conflitos; Cuidadores informais; Trabalhar com doença crónica; Ansiedade; Gestão de stress; Literacia em Saúde Mental.

No dia Mundial da Saúde Mental (10/Out), destacamos o Plano Municipal de Literacia de Saúde Psicológica e o seu papel ativo na promoção da Saúde Mental como um Direito Humano Universal.

DIA MUNDIAL da SAÚDE MENTAL
10 de outubro

SAÚDE MENTAL É UM DIREITO HUMANO UNIVERSAL

LISBOA DMRH | Departamento de Saúde, Higiene e Segurança

Ação de Sensibilização
Ansiedade
PLANO MUNICIPAL PARA A LITERACIA DA SAÚDE MENTAL
24 de novembro | 11h00 - 12h30
Campo Grande
Bloco F - 1º andar - Sala 7

INSCREVA-SE AQUI

Ana Cristina Pablo
Especialista em Psicologia Clínica
Centro Hospitalar Universitário de Lisboa

LISBOA 100% bem

Plano Municipal para a Literacia em Saúde Mental

Autocuidado: porquê e como devemos cuidar de nós?

E a seguir sinta o efeito de uma “PausAtiva”!

24 de maio
11h-12h
Edifício do Campo Grande 25
1.º F., Sala 7 | Centro Hospitalar

Dra. Ana Catarina Nunes da Silva
Psicóloga, escritora, palestrante
Palestrante e escritora

Inscrições gratuitas e limitadas à capacidade da sala.
Inscrivase até 23 de maio em 100bem@cm-lisboa.pt

PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO REGIMENTO DE SAPADORES BOMBEIROS

Em 2023 foram apresentadas as conclusões gerais do Programa de Riscos Psicossociais no Regimento de Sapadores Bombeiros. Este Programa foi desenvolvido entre 2021 e 2023 e resultou num conjunto de propostas de continuidade.

Assim, foi proposta a abordagem de temas de Saúde Mental para todos os operacionais; reuniões periódicas com as chefias; ações de sensibilização para chefias; consulta de psicologia periódica para os operacionais que desempenham funções nas ambulâncias (a definir periodicidade e procedimento); inclusão na recruta de um módulo sobre Saúde Mental (já realizada); Formação: Saúde Mental nos Profissionais de Socorro; “Sou líder: E Agora?”; Primeiros Socorros Psicológicos (em fase de implementação na Escola do RSBL); o Problema do Álcool no RSBL: Regulamento Autónomo gestão de venda; medidas a adotar face ao consumo excessivo; replicação do Programa de prevenção dos Riscos Psicossociais em 2024.

PROGRAMA DE INTERVENÇÃO EM CRISE

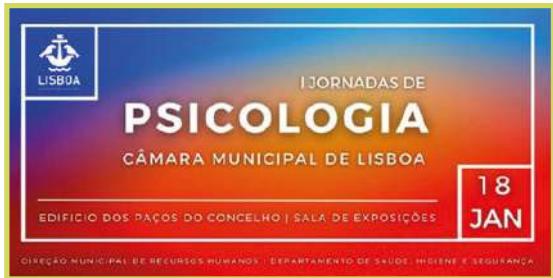
Durante o ano de 2023, verificaram-se 11 pedidos de intervenção psicológica, devido ao envolvimento de vários elementos, de vários turnos e diferentes quartéis em ocorrências que corresponderam às definidas na Tipificação do Incidente Crítico.

FORMAÇÃO NA ÁREA DA FORMAÇÃO / / SENSIBILIZAÇÃO

Ministraram-se 8 ações de 12h cada (96 horas), para Tripulantes de Ambulância e Socorro (TAS) e 11 ações de 4h cada (44 horas) Recertificação de Tripulantes de Ambulância e Socorro (RTAS) no âmbito das Competências Psicológicas. Esta formação está previamente formatada pelo INEM, é dirigido a operacionais do RSB e outras estruturas nacionais de bombeiros que pretendam ser tripulantes de ambulância e/ ou obter a recertificação de TAS.



I JORNADAS DE PSICOLOGIA DA CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA



As primeiras Jornadas de Psicologia da CML ocorreram a 18 de janeiro. Este evento foi organizado pela DMRH, Departamento de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho e Departamento de Desenvolvimento e Formação, com o objetivo de divulgar o trabalho desenvolvido e de partilhar experiências dos diversos serviços nesta área. Na sessão de abertura, João Pedro Contreiras, Diretor Municipal de Recursos Humanos, destacou a parceria com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) e as ações de promoção de saúde mental ao longo dos anos, nomeadamente, em contexto pandémico e recente crise mundial, referindo que, “(...) nunca como nos últimos anos a saúde mental teve tanta importância e os psicólogos com a sua capacidade de compreender e de colocar-se no lugar do outro, são os profissionais essenciais para nos ajudar a prevenir e curar, promovendo a nossa estabilidade emocional”.

Foram divulgados os vários projetos do Gabinete de Psicologia do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança (DSHS) atendimento em consulta de psicologia, projetos de sensibilização, sessões online de saúde mental, consulta online e presenciais, ações de sensibilização do “Programa 100%bem”, Enquadramento Organizacional e Consulta Preventiva de Saúde Mental. Neste âmbito, foi apresentado o Plano Municipal de Saúde Mental em que se pretende divulgar, mensalmente, um tema de saúde mental com base em materiais disponibilizados pela parceria com a OPP.

O Assédio Moral e Sexual no Local de trabalho foi outro dos temas abordados, diferenciando tipos e formas de assédio moral ou sexual, conceitos como bullying,



mobbing, e deixando alertas, consequências para a saúde mental dos trabalhadores. Que tipo de intervenção pode ser feito, quer de forma reparadora quer preventiva, bem como o envolvimento dos dirigentes nesta intervenção.

A terminar a partilha do trabalho desenvolvido pelo DSHS foi apresentado o Gabinete Infantojuvenil, com destaque para a realização da consulta multidisciplinar numa lógica de família/escola/crianças e jovens, tendo em vista o seu bem-estar. É feita avaliação neuropsicológica, orientação vocacional, estimulação cognitiva, entre outras, com atendimento presencial e online.

O Serviço Municipal de Proteção Civil apresentou o Gabinete de Apoio Psicossocial, referindo a sua ampla intervenção em situações de crise catástrofe, assistência e socorro à população e prevenção de acidentes graves. A intervenção do psicólogo em primeira linha, na estabilização e encaminhamento de situações.

O Departamento de Direitos Sociais apresentou o Projeto Lisboa+igualdade Intervenção Psicológica a Vítimas de Violência Doméstica e de Género. A funcionar desde 2020, o gabinete de Atendimento à Vítima com Psicólogos / Técnicos de Apoio à Vítima disponibiliza atendimento presencial e linha verde, uma parceria com a FEM - Feministas em movimento.

A encerrar a sessão, Cristina Pinho, Diretora do DSHS, reforçou a importância destes encontros das parcerias e do trabalho em rede, a vontade de dar continuidade e salientando o que podemos fazer em prol do outro.

III ENCONTRO DOS PSICÓLOGOS DA ADMINISTRAÇÃO LOCAL



O III Encontro dos Psicólogos da Administração Local decorreu no Cineteatro Capitólio - Teatro Raul Solnado, no Parque Mayer, no dia 2 de março e levou à reflexão e partilha dos temas mais comuns, envolvidos no estado de saúde mental e bem-estar da sociedade. Profissionais de várias Autarquias, Ordem dos Psicólogos e Juntas de Freguesia, falaram sobre os diversos programas desenvolvidos para apoiar a população, desde os mais jovens aos mais séniores, tanto em contexto familiar e pessoal, como em contexto profissional.

No evento organizado pela CML e a Ordem dos Psicólogos, o Vice-Presidente da Câmara de Lisboa, Filipe Anacoreta Correia, deu as boas-vindas a todos os psicólogos e envolvidos no projeto, e evidenciou a enorme importância do papel destes profissionais no que respeita à saúde mental nas organizações e à proximidade com as pessoas, em contexto pós-covid.

A psicóloga clínica, Ana Lameiras, falou sobre a importância da proximidade do Gabinete de Psicologia da CML com o Regimento Sapadores de Bombeiros de Lisboa. Destacou os vários programas desenvolvidos no apoio a estes profissionais de socorro como: Consulta de Prevenção de Saúde Mental; Ações de sensibilização no âmbito do Projeto de Riscos Psicossociais, “Estigma do Pedido de Ajuda”; Programa de Incidentes Críticos, acionado sempre que os Bombeiros são chamados a intervir em ocorrências de maior exigência emocional. E representa a importância e o reconhecimento que a Psicologia tem tido, nos mais diversos serviços do nosso Município.

PSICOLOGIA INFANTO JUVENIL

**Psicologia
Infanto Juvenil
1.110
Atendimentos
59
Crianças**

O Gabinete de Psicologia Infantojuvenil tem como missão apoiar, desenvolver e criar sinergias de forma a promover o bem-estar socio-emocional de crianças e jovens, filhos de trabalhadores da CML.

As principais áreas trabalhadas são no âmbito das dificuldades de aprendizagem, orientação vocacional, PHDA, ansiedade, medos, deficit de atenção, dislexia, deficit nas funções executivas, emocional, imaturidade, autonomia, birras, dificuldades de interação social, déficit cognitivo, comportamento de oposição, stress pós-traumático, comportamentos aditivos, perturbação leitura/escrita, autismo, métodos de estudo, depressão (ansiedade, ataques de pânico), bullying.

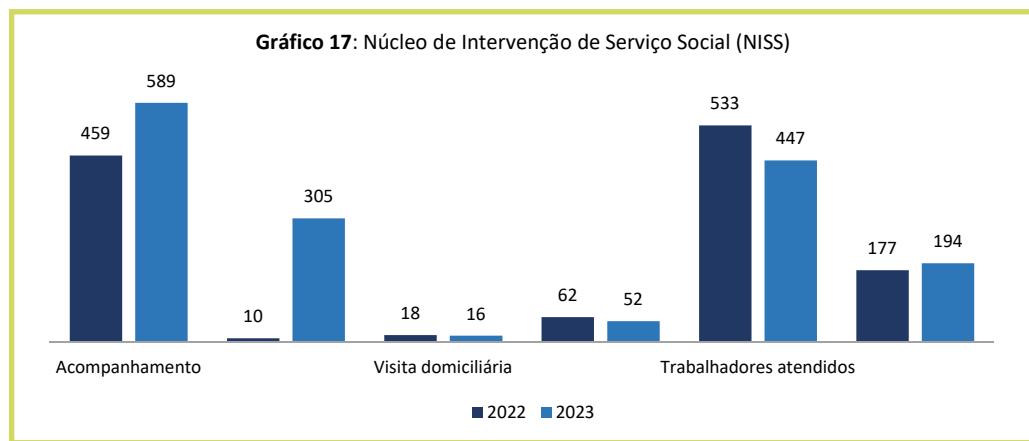
No decorrer do ano de 2023, foram realizados 1110 atendimentos (412 atendimentos online e 698 presenciais). Ao todo, estiveram em acompanhamento 59 crianças e respetivas famílias, dos quais, 27 novos casos.

Foram realizadas reuniões com professores, pais, assistentes sociais, tribunal e terapeutas e foi desenvolvido um trabalho multidisciplinar, realizado com pediatras, terapeutas da fala, psicomotricistas e educadores/professores de ensino regular ou especial, no delinear de estratégias de intervenção, em casos específicos.

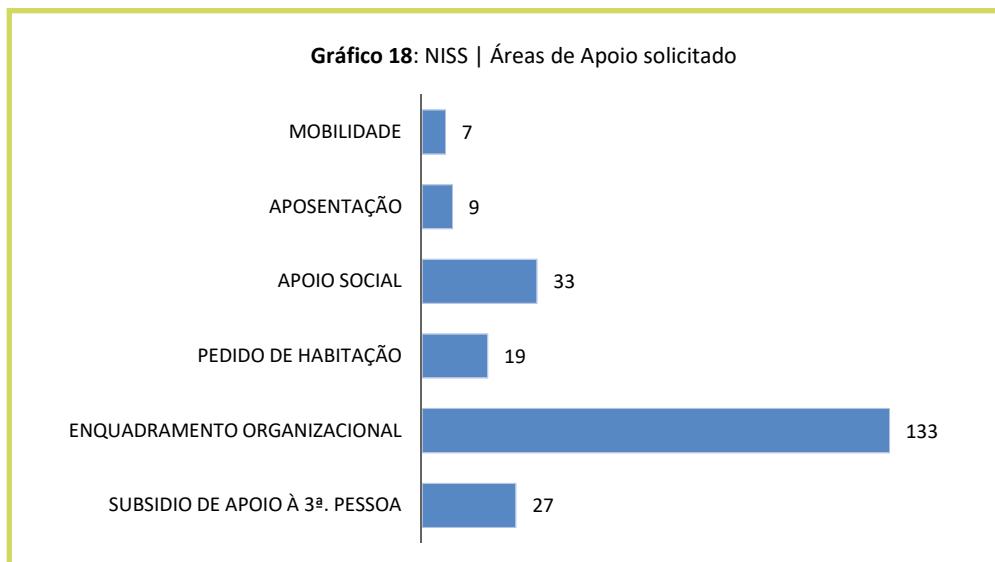
AÇÃO SOCIAL INTERNA

NÚCLEO DE INTERVENÇÃO DE SERVIÇOS SOCIAL (NISS)

A intervenção desenvolvida pelas assistentes sociais manteve o seu padrão, atuando junto dos trabalhadores sempre que solicitado.



- + Os 589 acompanhamentos refletem o número de entrevistas realizadas ao longo do ano, aos 447 trabalhadores atendidos das várias unidades orgânicas da CML, que recorrem ao apoio do NISS.
- + Registaram-se 194 Casos Novos ao longo do ano 2023, dos quais, 40 no âmbito de Intervenção Social e os restantes 154 foram efetivados no Projeto Enquadramento Organizacional (EO).
- + Foram efetuadas 52 entrevistas interdepartamentais.
- + Realizaram-se 305 Intervenções familiares, sendo que 134 foram realizadas no âmbito das Unidades de Educação como novas inscrições e 170 como renovações de matrícula para o ano letivo 2023/24. Foi ainda realizada uma intervenção familiar no âmbito de Serviço Social.
- + Efetuamos 16 Visitas domiciliárias para aferir as condições socioeconómicas e habitacionais aos trabalhadores e suas famílias, fazendo-se respetivamente o diagnóstico de cada situação.



A maioria dos pedidos de apoio não apresentam apenas uma situação problema, mas várias que se interligam e interagem, devendo estas ser avaliadas em função do seu contexto, priorizando-se de acordo com o pretendido pelo trabalhador.

Desta forma, nas áreas de intervenção social, destacamos o Enquadramento Organizacional, com 133 (66%) trabalhadores atendidos; 68 (34%) trabalhadores no apoio social dando diversas respostas e encaminhamentos sociais, tais como: jurídico, Despensa Social/SSCML, articulação com a Rede Social (SCML, JF, Hospitais e outras organizações dentro e fora de Lisboa), agilização à aposentação antecipada ou por invalidez. Foram ainda apoiados, 27 trabalhadores no âmbito do Subsídio de Apoio à 3.ª Pessoa.

No âmbito do serviço social, destacamos ainda o apoio às candidaturas das Unidades de Educação, relativas ao ano letivo de 2023/2024.

Ainda no âmbito das Unidades de Educação, registaram-se 1937 emails enviados, 1463 contactos telefónicos efetuados e 671 inserções de dados (atualização de informação diversa).

Foram atendidas 99 chamadas pelo Projeto “EMLINHA” que se apresenta como um meio de apoio social, esclarecimento e encaminhamento dos trabalhadores e suas famílias, que evidenciem problemas ou dificuldades de variada ordem.

UNIDADES DE EDUCAÇÃO

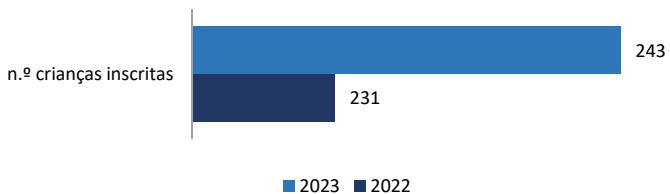


As atividades realizadas nas Unidades de Educação ao longo do ano de 2023, basearam-se nas necessidades específicas das crianças desde o berçário até aos 5 anos, numa perspetiva holística do seu desenvolvimento global. Salienta-se o trabalho colaborativo entre os profissionais das creches e do jardim de infância, assim como o envolvimento de todas as equipas pedagógicas, não esquecendo a participação das famílias como agentes educativos cooperantes com as unidades.

Mantendo o foco na nossa visão, no reconhecimento na prestação de cuidados à infância e com a missão diária de proporcionar ambientes educativos seguros e estimulantes, sem nunca esquecer o desenvolvimento harmonioso de cada criança e no respeito por cada uma delas, as Unidades de Educação da CML desenvolvem diversas atividades em diferentes áreas do desenvolvimento da criança.

Em 2023, demos resposta educativa e social a um universo de 243 crianças, tendo-se verificado um acréscimo de 12 inscrições relativamente ao ano anterior. O efetivo de recursos humanos é de 88 trabalhadores.

Gráfico 19: Unidades de Educação





Ao longo do ano letivo, as Unidades de Educação, articularam trabalhos e ações com diversos serviços/parceiros da CML, numa perspetiva de melhoria da sua ação pedagógica e proporcionaram às crianças, várias saídas ao exterior, como complemento da ação educativa.

Considerando a necessidade de dar regularmente o feedback às famílias do trabalho realizado com as crianças, realizámos três edições do Jornalinho do Jardim de Infância, tendo contado para este projeto com a colaboração da Imprensa Municipal.

No âmbito do Programa Erasmus+ e, em colaboração com o Departamento de Desenvolvimento e Formação, recebemos dois estagiários na área da educação de infância, vindos da Alemanha. Recebemos ainda duas alunas finlandesas na área da cozinha, no âmbito do programa de Jobshadowing.

Relativamente aos equipamentos, foram efetuadas pequenas obras de melhoria, tendo contado com a colaboração de outros serviços da CML. Realizaram-se obras de maior porte no edifício do Jardim de Infância “O Palhaço”, melhorando as infraestruturas do telhado, paredes exteriores, colocação de chão no piso inferior assim como as caleiras e limpeza das caixas de esgoto exteriores, assim como o piso interior da creche “Poupa”.



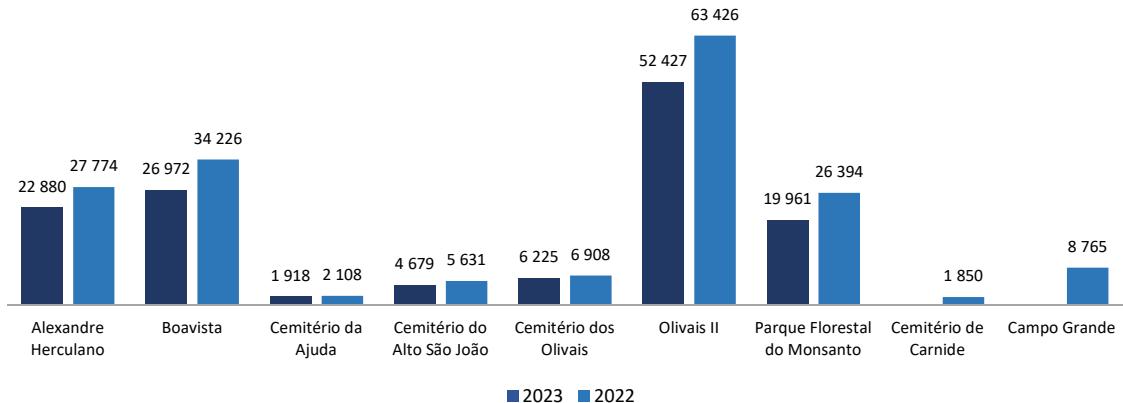


Na época natalícia, decorreu, no Fórum Lisboa, a Festa de Natal das Unidades de Educação que contou com a participação de todas as crianças e respetivas famílias do Jardim de Infância “O Palhaço”. As representações de cada grupo seguiram uma história inédita e criada para o efeito, intitulada “Uma Árvore Especial”. O tema da festa esteve alinhado com o Projeto Educativo, que pretende passar uma mensagem de sustentabilidade e de cuidado pela nossa casa comum que é esta Terra onde vivemos e nos relacionamos.

REFEITÓRIOS MUNICIPAIS

A gestão dos refeitórios da CML passou a ser partilhada com os SSCML, desde o dia 17 de agosto de 2015 ao abrigo do protocolo de cooperação estabelecido. Conforme informação disponibilizada, verifica-se um aumento de 31% do número de refeições servidas em 2023 (177.082) comparativamente a 2022 (135.062).

Gráfico 20: n.º refeições servidas



Este aumento verificou-se por:

- Reabertura do refeitório do Cemitério de Carnide;
- A passagem da gestão da Cafetaria do Edifício do Campo Grande para a CML em julho de 2023;
- A abertura do Bar do Posto de Limpeza de Telheiras, no período noturno.

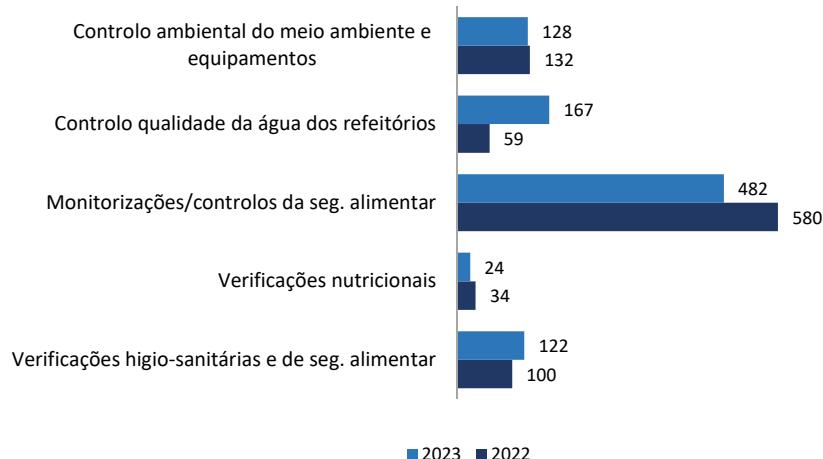


Quadro 24: Refeições servidas nos refeitórios | ano 2023

Refeitório	Activos	Aposentados	Pessoal	Jornadas Mundiais da Juventude	Total de refeições servidas	
Alexandre Herculano	23 829	762	1 518	1 665	27 774	15,7%
Boavista	28 735	2 031	2 139	1 321	34 226	19,3%
Cemitério da Ajuda	1 267	4	804	33	2 108	1,2%
Cemitério do Alto do São João	3 672	311	1 585	63	5 631	3,2%
Cemitério dos Olivais	3 994	1 593	1 294	27	6 908	3,9%
Olivais II	45 446	11 509	3 481	2 990	63 426	35,8%
Parque Florestal do Monsanto	20 594	3 270	1 725	666	26 255	14,8%
Campo Grande	8 350	1	354	60	8 765	5,0%
Cemitério de Carnide	1 297	360	193	0	1 850	1,0%
Total	137 184	19 841	13 093	6 825	176 943	
	78%	11%	7%	4%		

No âmbito das competências do DMRH/DSHS, para a verificação e monitorização das medidas de gestão adequadas dos refeitórios no que se refere à eficiência e qualidade do serviço, destaca-se um aumento controlo qualidade da água dos refeitórios (183%), verificações higio-sanitárias e de segurança alimentar (22%).

Gráfico 21: Segurança Alimentar



Quadro 25: Ações de controlo e Prevenção da Legionella

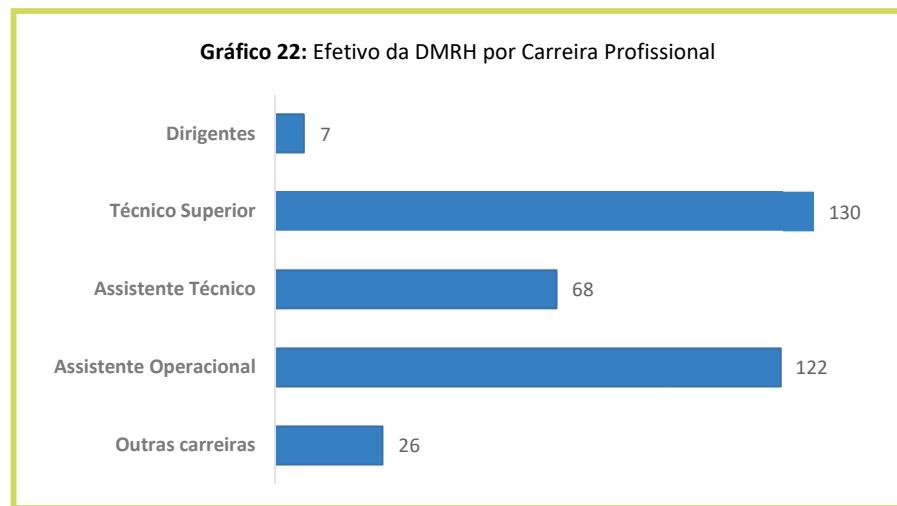
		2023
		ações
Controlo e Prevenção da Legionella		
Unidades de Alimentação (Refeitórios Municipais)		
Elaboração de Documentação		15
Acompanhamento técnico e operacional às Unidades		85
Auditorias de verificação		24
Implementação dos procedimentos operativos (higienização dos bocaís/crivos)		80
Recolha de amostras de água		113
Análise dos resultados obtidos e implementação de ações corretivas/melhoria		124
Distribuição dos boletins analíticos pelos várias Unidades Organicas da CML		45
Ações de sensibilização		2
Conformidade Legal		3
Outras Unidades Orgânicas:		
Complexo dos Olivais (COR, NOR e Oficinas), Divisão Cemiterial e Alto da Eira		
Acompanhamento técnico e operacional às Unidades		5
Acompanhamento técnico e operacional à entidade consultora		27
Interligação com os vários Serviços da CML		1
Auditorias de verificação		4
Implementação dos procedimentos operativos (higienização dos bocaís/crivos)		32
Recolha de amostras de água		2
Análise dos resultados obtidos e implementação de ações corretivas/melhoria		30
Ações de sensibilização		2
Conformidade Legal		1



4. | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

4.1. | EFETIVO DE RH EM NÚMEROS

Em 2023, a DMRH contou com uma força de trabalho de 353 trabalhadores: 7 dirigentes, 130 técnicos superiores, 68 assistentes técnicos, 122 assistentes operacionais e 26 trabalhadores de outras carreiras profissionais.



A análise da distribuição por idades, permite-nos concluir que a maioria tem idades compreendidas entre os 60 e os 64 anos e a distribuição por sexo evidencia que é o sexo feminino o mais representativo do efetivo de recursos humanos desta unidade orgânica.

Gráfico 23: Efectivo da DMRH por Faixas Etárias

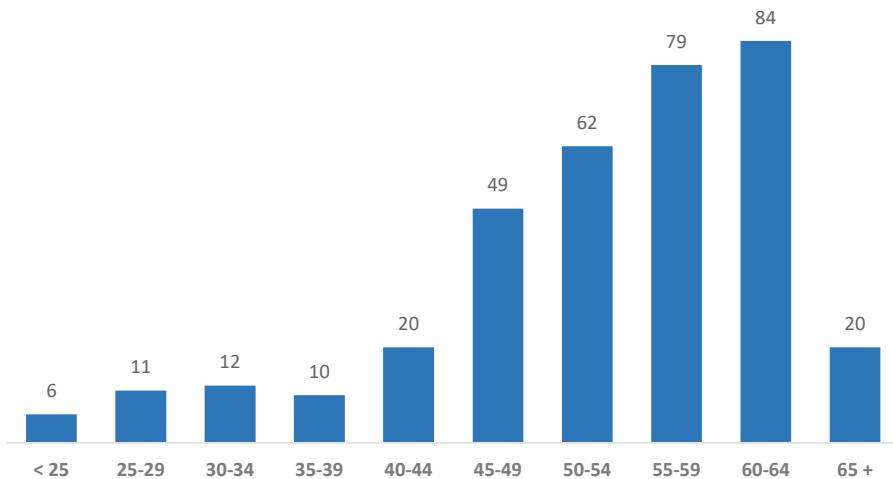
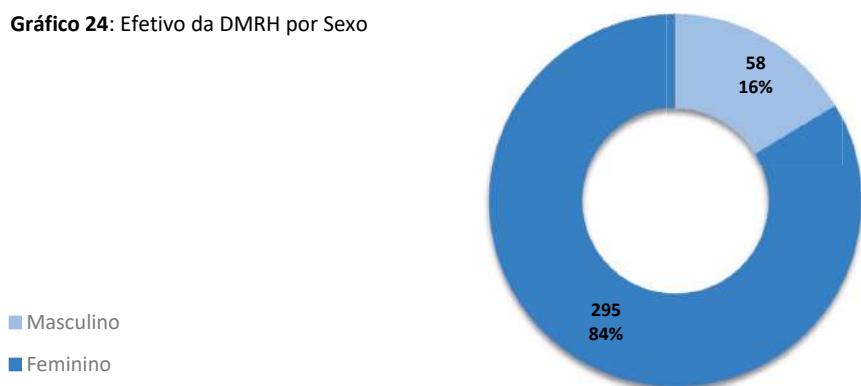


Gráfico 24: Efectivo da DMRH por Sexo



A taxa de absentismo relativa ao efetivo de trabalhadores da DMRH em 2023 situou-se em 8,8%.

Quadro 26: Taxa de Absentismo | Efetivo DMRH 2023

Meses	Taxa de absentismo
janeiro	10,3%
fevereiro	9,8%
março	9,3%
abril	10,5%
maio	11,0%
junho	11,9%
julho	9,9%
agosto	7,3%
setembro	7,9%
outubro	9,2%
novembro	8,8%
dezembro	12,9%



4.2. | FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A DMRH mantém um elevado nível de participação dos seus trabalhadores em formação profissional, continuando a reconhecer as enormes vantagens do investimento em formação, como forma de desenvolvimento de competências do seu efetivo.

Em 2023, verificou-se um total de 550 participações em formação profissional, correspondendo a 226 trabalhadores, o que representa 64% da totalidade do efetivo da DMRH.

Do total das participações, 415 corresponderam a formação interna, 60 foram efetuadas em contexto de formação externa, 60 em formação para públicos externos e 15 participações em formação para dirigentes.

É ainda de salientar o número de estágios (41) proporcionados pela DMRH em 2023, com destaque para os 34 estágios internacionais acolhidos, no âmbito do programa Erasmus.

Quadro 27: Formação DMRH | 2023

N.º Participantes	Formação realizada
Formação Interna	415
Formação Externa	60
Formação para o Exterior	60
Formação para Dirigentes	15
TOTAL	550

Quadro 28: Estágios DMRH | 2023

Tipo de estágio	N.º estagiários
Curriculares	6
Habilitantes	0
Profissionais	0
Internacionais	34
Outros	1
TOTAL	41

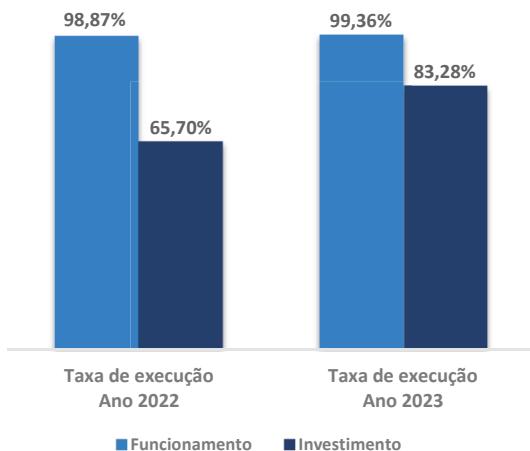
4.3. | RECURSOS FINANCEIROS

Em termos financeiros, os resultados da execução do orçamento nas rubricas “Funcionamento” e “Investimento” permitem-nos concluir que a rubrica “Funcionamento” teve uma execução de 99,36% e a rubrica “Investimento” teve uma execução de 83,28%.

Quadro 29: Taxa de execução do orçamento da DMRH 2023

Recursos Financeiros	Estimado	Realizado	Taxa de execução
Funcionamento	307 505 789,00	305 532 537,4	99,36%
Investimento	67 771,00	56 436,84	83,28%

Gráfico 25: Taxa de execução do orçamento da DMRH 2022/2023



Quadro 30: Taxa de execução do orçamento da DMRH 2022/2023

Recursos Financeiros	Taxa de execução Ano 2022	Taxa de execução Ano 2023
Funcionamento	98,87%	99,36%
Investimento	65,70%	83,28%





5. | AUTOAVALIAÇÃO

A taxa de desempenho global do QUAR da DMRH de 2023 reflete uma concretização positiva dos objetivos e indicadores, com superação da maioria das metas estipuladas.

Considerando os resultados alcançados e o peso relativo de cada um dos parâmetros de “Eficácia”, “Eficiência” e “Qualidade”, propõe-se que a Avaliação Final de desempenho da DMRH, para o ciclo de gestão referente ao ano de 2023, expressa através do seu QUAR, corresponda à menção qualitativa de “Bom” (127%).

Quadro 31: Avaliação final do desempenho DMRH | 2023

Eixo de Eficácia		Eixo de Eficiência		Eixo de Qualidade		Menção Quantitativa	Menção Qualitativa
Taxa de Realização	Ponderação	Taxa de Realização	Ponderação	Taxa de Realização	Ponderação		
114%	35%	118%	30%	147%	35%	127%	BOM



6. | CONSIDERAÇÕES FINAIS

EM 2024, A DMRH PRETENDE DAR CONTINUIDADE AOS SEUS PROJETOS, NOMEADAMENTE:

Manter o investimento na qualidade do emprego gerado pelo universo municipal, através do recrutamento de trabalhadores com as competências necessárias à prossecução dos objetivos dos serviços;



Prosseguir com o projeto de renovação geracional dos recursos humanos, tendo em vista a redução da idade média dos trabalhadores;



Assegurar o cumprimento dos rácios de recursos humanos, a formação profissional e as consultas de medicina do trabalho do pessoal não docente, integrados no mapa de pessoal do Município de Lisboa, através da descentralização de competências no domínio da Educação;



Consolidar o modelo de gestão da Função RH nos estabelecimentos escolares, com o objetivo de os dotar com os instrumentos e conhecimentos necessários para a implementação dos processos de recursos humanos em vigor na CML;



Dar continuidade à desmaterialização e gestão de processos na DMRH, com vista à obtenção de ganhos de eficiência e eficácia ao nível do seu funcionamento, respondendo às exigências e desafios da transformação digital;



Reforçar o modelo de gestão participativa, visando o envolvimento dos trabalhadores e dos dirigentes da CML no planeamento, execução e avaliação de projetos, estimulando uma cultura colaborativa que impulsiona a inovação nos serviços e fomente relações de confiança e de proximidade;



Proporcionar e garantir a equidade no acesso à formação profissional, respondendo às necessidades de formação identificadas junto das unidades orgânicas, investindo em Planos de Formação específicos por unidade orgânica, construídos à medida das suas necessidades;



Garantir a formação interna e externa, nomeadamente através de plataformas on-line;



Proporcionar o desenvolvimento humano, promovendo entre outras medidas, a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal;



Proporcionar as condições de trabalho adequadas e adaptadas aos trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, em resultado da verificação sistemática dos locais de trabalho;



Implementar medidas de prevenção da sinistralidade laboral que contribuam para a diminuição dos atuais índices de acidentes de trabalho;



Continuar a apoiar o corpo dirigente na gestão de recursos humanos, desenvolvendo instrumentos e equipas especializadas para o apoio direto;



Garantir que a informação chegue a todos os trabalhadores, não esquecendo a diversidade que caracteriza a força de trabalho do Município e adaptando os meios de comunicação à mesma.





**ANEXO 1 | QUAR DMRH
2023**

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO | 2023

Taxa de realização: 127%

Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH)

Missão: Desenvolver e coordenar a implementação de estratégias e práticas de gestão de pessoas assentes na qualidade do serviço ao cliente, numa perspetiva de partilha de recursos e de parceria com os serviços, a fim de otimizar o desempenho individual e organizacional. Esta missão é sustentada no seguinte conjunto de valores: Serviço Público, Inovação, Desenvolvimento, Participação, Colaboração, Transparéncia, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.

Objetivos Estratégicos (OE)

OE1 - Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação, ética e orientação para os resultados.

OE2 - Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas transparente, sustentável, próximo, participativo e colaborativo.

OE3 - Impulsionar e incentivar um ambiente de trabalho positivo, atrativo, de valorização dos trabalhadores e que permita a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal.

Objetivos Operacionais (OO)	OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação			Desvio
						Superou	Atingiu	Não atingiu	
EFICÁCIA	35%				114%				
OO 1 DMRH	Peso do objetivo: 60%								
Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	Indicador 1 peso 40% Taxa de renovação do mapa de pessoal peso 40%	OE2	5%	≥ 6%	5%	108%	✓		0%
	Indicador 2 peso 30% Data de implementação do plano de Estágios Profissionais da CML	OE3	31/out	15/out	31/jul	125%	✓		25%
	Indicador 3 peso 30% N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora		1	≥2	1	100%	✓		0%
OO 2 DMRH	Peso do objetivo: 40%								
Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	Indicador 4 peso 40% Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	OE2	90%	100%	109%	124%	✓		21%
	Indicador 5 peso 30% Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	OE3	70%	≥ 90%	102%	121%	✓		46%
	Indicador 6 peso 30% Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares		20%	≥ 25%	21%	146%	✓		5%



Objetivos Operacionais (OO)		OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação			Desvio
							Superou	Atingiu	Não atingiu	
EFICIÊNCIA	30%					118%				
OO 3 DMRH	Peso do objetivo: 35%					100%				
Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	Indicador 7 peso 100% Nº de processos otimizados	OE1 OE2	6	≥ 8	6	100%		✓		→ 0%
OO 4 DMRH	Peso do objetivo: 25%					133%				
	Indicador 8 peso 40% Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas	OE1 OE2	10 dias úteis	≤5 dias úteis	5	150%	✓			↑ 50%
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 9 peso 30% Tempo médio de resposta das UO sobre a intenção de "rescisão" ou de "não rescisão" dos contadores de água, eletricidade e gás nos pontos de consumo que lhes estão alocados.	OE1 OE2	7 dias úteis	≤5 dias úteis	NA	NA				
	Indicador 10 peso 30% Nº de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	OE1 OE2	75	≥85	87	116%	✓			↑ 16%
OO 5 DMRH	Peso do objetivo: 40%					125%				
Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022	Indicador 11 peso 40% Data de realização do Modelo de Gestão de Incidentes	OE1 OE2	15/dez	30/nov	22/nov	125%	✓			↑ 25%
	Indicador 12 peso 60% Taxa de contratos celebrados com entidades terceiras revisados, atentos os respetivos acordos de tratamento de dados	OE1 OE2	90%	100%	100%	125%	✓			↑ 25%

Objetivos Operacionais (OO)			OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação			Desvio						
								Superou	Atingiu	Não atingiu							
QUALIDADE	35%																
OO 6 DMRH	Peso do objetivo: 25%																
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos (comum a todas as unidades orgânicas)		Indicador 13 peso 35% N.º de documentos do MGOP entregues ao eleito		4	≥5	5	125%	✓		↑ 25%							
		Indicador 14 peso 30% N.º de acordos celebrados na aplicação da rede															
		Indicador 15 peso 35% N.º de trabalhadores que elevaram as suas qualificações															
OO 7 DMRH	Peso do objetivo: 15%																
Promover uma cultura de ética organizacional		Indicador 16 peso 100% N.º de trabalhadores da DMRH que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético	OE1 OE2 OE3	3	≥4	13	433%	✓		↑ 333%							
OO 8 DMRH	Peso do objetivo: 15%																
Reforçar o Modelo de Gestão Participativa		Indicador 17 peso 100% N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	OE1 OE2 OE3	100	≥ 150	180	180%	✓		↑ 80%							
OO 9 DMRH	Peso do objetivo: 20%																
Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores		Indicador 18 peso 100% Taxa de cumprimento do Plano de Literacia em Saúde Mental para os trabalhadores do Município de Lisboa	OE3	80%	90%	100%	125%	✓		↑ 25%							
OO 10 DMRH	Peso do objetivo: 25%																
Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (RO) (comum a todas as unidades orgânicas)		Indicador 19 peso 50% Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de critérios de sustentabilidade		60%	≥ 70%	60%	100%	✓		→ 0%							
		Indicador 20 peso 30% Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução. (Em conformidade, com o modelo e procedimento definido no âmbito da ISO20400 a disponibilizar a todas as UO)															



