



DMRH2024

RELATÓRIO de ATIVIDADES

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
1. ENQUADRAMENTO LEGAL	9
2. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO	11
2.1. Objetivos Estratégicos	14
3. QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO [QUAR]	17
3.1. Objetivos Operacionais	17
① Eixo da Eficiácia	17
② Eixo da Eficiência	28
③ Eixo da Qualidade	30
3.2. Análise dos Resultados do QUAR	36
4. PROJETOS E EVENTOS DE ESPECIAL RELEVÂNCIA	43
5. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS [DGRH]	55
6. DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO [DDF]	77
7. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO [DSHS]	97
8. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS	133
8.1. Recursos Humanos	133
8.2. Recursos Financeiros	136
9. AUTOAVALIAÇÃO	137
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	139
ANEXO 1 – QUAR DMRH 2024	142



INTRODUÇÃO

Em 2024, a Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH) deu continuidade à implementação de um plano estratégico de recrutamento, orientado para a renovação do Mapa de Pessoal do Município de Lisboa. Este projeto visa reforçar a capacidade operacional dos serviços, assegurar a substituição atempada dos trabalhadores em vias de aposentação e garantir a continuidade do conhecimento técnico e institucional.

O impacto deste plano traduziu-se num aumento expressivo do efetivo de recursos humanos do Município, sustentado na conclusão de um número elevado de procedimentos concursais, nas diversas categorias e áreas funcionais. Registou-se um reforço significativo em setores com forte exigência operacional e social, nomeadamente na higiene urbana (cantoneiros de limpeza e condutores), no pessoal não docente das escolas, na área da segurança (bombeiros sapadores, guardas-florestais e técnicos superiores de proteção civil) e em áreas técnicas especializadas como finanças, direito, engenharia civil e intervenção social. Ao longo do ano, foram admitidos 1 021 trabalhadores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

A integração dos novos trabalhadores foi acompanhada por um Programa de Acolhimento dinamizado pela DMRH, que incluiu sessões conduzidas pelo corpo dirigente e momentos de receção institucional com a presença do Senhor Presidente da CML.

Estas iniciativas promoveram a transmissão de informação relevante para o desempenho das funções e vieram reforçar o compromisso organizacional com uma cultura de serviço público qualificado e próximo.

No âmbito da formação e desenvolvimento, continuámos a transmitir conhecimento para uma melhor resposta à Cidade, com a realização de ações de formação interna, externa e para o exterior. Os estágios profissionais e habilitantes assumiram uma relevância particular neste ano, na medida em que, foram celebrados 70 contratos ao abrigo do Regulamento de Estágios do Município de Lisboa, destinados a jovens com licenciatura ou habilitação superior. Este projeto teve como objetivo promover a atratividade da CML como entidade empregadora junto dos jovens, no sentido de os atrair e reter para trabalhar no Município.

Outro projeto que assumiu grande importância em 2024, foi o projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem, consolidado em 2024, como uma rede de aprendizagem ao longo da vida, inclusiva e acessível, com forte envolvimento de parceiros institucionais e impacto positivo junto da comunidade.

No domínio da saúde, higiene e segurança no trabalho, continuámos a cuidar dos nossos trabalhadores através de consultas, exames e programas de saúde e de bem-estar. Neste ano, a CML foi distinguida com o selo *Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis*, na categoria de Grandes Empresas, atribuído pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), o qual tem como objetivo reconhecer as práticas de gestão que promovem a segurança, a saúde e o bem-estar no local de trabalho, com enfoque nos riscos psicosociais e saúde mental. A DMRH propõe, na sua visão estratégica, impulsionar um ambiente de trabalho positivo e de valorização das pessoas, pelo que, este reconhecimento do trabalho realizado é uma motivação para fazer mais e melhor junto dos trabalhadores do Município.

Em 2024 concretizámos também a adesão das Unidades de Educação da CML ao programa de gratuitidade da "Creche Feliz". Esta adesão revestiu grande importância, pois veio permitir aos trabalhadores da CML que os seus filhos passassem a frequentar as nossas Unidades de Educação, de forma gratuita.

Ainda no âmbito da saúde, higiene e segurança no trabalho, assumiu relevância a introdução de medidas de melhoria e de simplificação de processos, com reflexos positivos na eficiência organizacional e nas condições de bem-estar dos trabalhadores. As novas medidas introduzidas encontram-se alinhadas com as Grandes Opções do Plano, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a Agenda para o Trabalho Digno.

O envolvimento dos trabalhadores e dos dirigentes no planeamento, execução e avaliação de projetos continuou a ser uma das prioridades da DMRH em 2024, tendo como objetivo estimular uma cultura colaborativa e fomentando relações de confiança e de proximidade.

A continuidade do modelo comum de gestão da CML, com a definição de objetivos comuns a todas as unidades orgânicas constituiu também uma prioridade da DMRH em 2024, mantendo o propósito de reforçar o conceito de gestão como uma responsabilidade partilhada por todos os dirigentes, em todas as unidades orgânicas. Este ano, os objetivos transversais a todas as unidades orgânicas incidiram nas dimensões de Gestão de Recursos Humanos, Gestão de Recursos Financeiros, Transparência e Prevenção da Corrupção e Compras Sustentáveis.

A análise dos resultados obtidos pela DMRH, nos seus diversos domínios de atuação, ao longo do ano de 2024, 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

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 seguintes prioridades de atuação:

- [Valorizar](#) os recursos humanos
- Abrir perspetivas de [realização profissional](#)
- Facilitar a [conciliação entre o trabalho, a vida familiar e pessoal](#)

O objetivo é claro: estar melhor para fazer melhor, incentivando as relações de colaboração, a inovação, a eficiência, a orientação para os resultados e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

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 melhoram 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

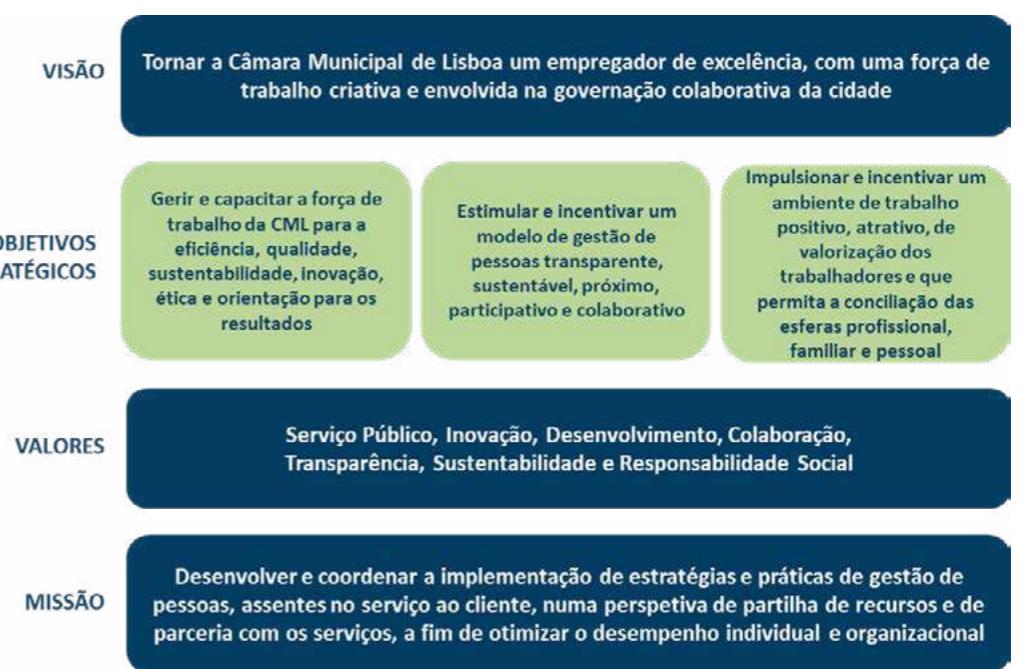
De entre as medidas propostas, salientam-se:

- Concretizar os Planos Anuais de Contratação, decorrentes da política de captação e retenção de jovens e de talento especializado, bem como da estratégia em curso de renovação geracional, que visam a redução da idade média dos trabalhadores da CML;
- Acelerar a simplificação e modernização de processos de recursos humanos no que diz respeito ao desenvolvimento e aperfeiçoamento de novos serviços digitais;
- Aprovar o novo Plano de Formação para cada serviço municipal em linha com o levantamento das necessidades de formação dos trabalhadores e dirigentes, e em adequação às novas exigências e competências da CML;
- Dinamizar a rede Lisboa Cidade da Aprendizagem e lançar a plataforma digital para facilitar o acesso a formações e oportunidades de aprendizagem ao longo da vida;

- Concretizar programas de intervenção no domínio da saúde e da segurança no trabalho, para a promoção da saúde mental e do bem-estar, envolvendo os trabalhadores num processo contínuo de auscultação do seu grau de satisfação e condições de trabalho;
- Lançar programas anuais de estágios para jovens, por forma a proporcionar oportunidades profissionais e de enriquecimento curricular nos serviços da CML;
- Impulsionar a política de gestão participada e de envolvimento dos trabalhadores, por forma a reconhecer o seu conhecimento e experiência e valorizando o diálogo social e sindical.

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 níveis de satisfação criam valor e contribuem, de forma decisiva, para os objetivos organizacionais. Este objetivo deve ser compreendido numa perspetiva 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.



3. QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO [QUAR]

O foco nos objetivos estratégicos originou um conjunto de objetivos operacionais que se traduziram nos projetos do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da DMRH de 2024.

3.1. OBJETIVOS OPERACIONAIS

1 EIXO DA EFICÁCIA

PROMOVER A ATRATIVIDADE DA CML COMO ENTIDADE EMPREGADORA [Objetivo Operacional 1]

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 2024, 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;



- N.º de estágios profissionais e habilitantes celebrados no âmbito do Plano de Estágios de 2024 – com o propósito de proporcionar estágios remunerados a jovens recém-licenciados.
- N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora – uma das prioridades da renovação do mapa de pessoal é a redução da idade média dos trabalhadores. É necessário promover a atratividade da CML, como entidade empregadora através de um programa de promoção da CML, junto de estudantes universitários, com o propósito de promover e de participar em eventos de divulgação de saídas profissionais, junto destes estudantes.

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

A Taxa de renovação do mapa de pessoal efetivou-se em 12,9%, tendo sido largamente superada a meta definida.

Efetivamente, em 2024 verificou-se um aumento significativo de admissão de recursos humanos na CML, sobretudo pela conclusão de um número elevado de procedimentos concursais nas diversas categorias e áreas funcionais. Este incremento de admissão de recursos humanos decorre do Plano de Renovação do Mapa de Pessoal do Município de Lisboa, que visa reforçar a força de trabalho, permitindo a substituição e a passagem de conhecimento dos trabalhadores que se irão aposentar nos próximos anos.

No final do ano, decorrerem momentos de receção institucional em que o Presidente da CML recebeu, no Salão Nobre dos Paços do Concelho, os novos trabalhadores, com vínculo definitivo, que iniciaram funções durante o ano de 2024. Esta iniciativa teve como propósito promover a integração e fortalecer o compromisso de colaboração entre o Município e os seus trabalhadores.

A primeira sessão de acolhimento decorreu a 19 de dezembro de 2024 e contou com a presença de 220 trabalhadores da área da Higiene Urbana.



No âmbito da promoção da atratividade da CML como entidade empregadora junto dos jovens, a DMRH promoveu em 2024 o recrutamento de estágios de formação profissional e estágios habilitantes ao exercício de profissão regulada, destinados a jovens com licenciatura ou habilitação superior. Estes estágios têm a duração de 12 meses e são remunerados. Visam apoiar a transição entre o sistema de qualificação e o mercado de trabalho, contribuindo para melhorar, completar e aperfeiçoar competências adquiridas pelos estagiários, através da formação e experiência em contexto laboral.

Durante o ano, foram celebrados **70 contratos** no âmbito deste programa, distribuídos por **14 áreas** de formação, tendo sido acolhidos por **18 Unidades Orgânicas** da CML.

Estágios Profissionais e Habilitantes por área

ÁREA DE ESTÁGIO	N.º DE ESTÁGIOS profissionais e habilitantes
Administração Pública, Ciências e Políticas Sociais	5
Área Financeira	2
Arquitetura	8
Ciências da Educação	6
Ciências da Comunicação	8
Direito	3
Engenharia Civil	4
Engenharia Agrónoma	2
Engenharia Ambiente	6
Engenharia de Energias Renováveis	3
Engenharia Florestal	1
Engenharia Química	3
Especialista de Informática	6
Sociologia	13
TOTAL	70



Estágios Profissionais e Habilitantes por UO

UNIDADES ORGÂNICAS	N.º DE ESTÁGIOS PROFISSIONAIS E HABILITANTES
DMAEVCE	11
DMU	8
DMRH	7
DSI	6
DMMC	4
DMHDL	4
PM	4
UCT	3
DMC	3
DMCom	3
DMHU	3
DMEI	3
DMF	2
DMGP	2
DE	2
DDS	2
SG	2
DMM	1
TOTAL	70





As iniciativas realizadas no âmbito do Programa de Promoção da CML como Entidade de Empregadora, incluíram a divulgação dos estágios profissionais e habilitantes nos vários canais de comunicação interna e externa, bem como junto das instituições de ensino superior e respetivas ordens profissionais, no registo na plataforma do IST (Técnico Job Bank) e na plataforma do Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ESEL) - (JobTeaser), para a divulgação de ofertas de emprego e estágios bem como a participação na Futurália, com o Projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem (LCA).

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 1 Promover a atratividade da CML como entidade empregadora

Indicador	Meta	Superação	Resultado
Taxa de renovação do mapa de pessoal	6%	≥8%	12,9%
N.º de estágios profissionais e habilitantes celebrados no âmbito do Plano de Estágios de 2024	50	70	70
N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora	4	≥6	4

PROMOVER UMA GESTÃO EFICAZ DOS RECURSOS HUMANOS DOS ESTABELECIMENTOS ESCOLARES [Objetivo Operacional 2]

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.
- N.º de ações de saúde e bem-estar para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares – garantir a realização de ações de saúde e bem-estar junto dos trabalhadores dos estabelecimentos escolares

Os resultados evidenciaram uma concretização positiva destes indicadores. A "Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos" situou-se em 110%, traduzindo-se na superação da meta estabelecida.

A "Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares" foi de 95%.

O "N.º de ações de saúde e bem-estar para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares" contabilizou 15 iniciativas.



Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 2

Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares

Indicador	Meta	Superação	Resultado
Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%	110%
Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	$\geq 90\%$	95%
N.º de ações de saúde e bem-estar para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	10	≥ 12	15

EXECUTAR A ESTRATÉGIA DA TRANSPARÊNCIA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO (COMUM A TODAS AS UNIDADES ORGÂNICAS) [Objetivo Operacional 3]

Este objetivo constitui um reforço da responsabilidade partilhada por todos os dirigentes, na execução das medidas da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção. Neste ciclo de gestão, a sua execução foi medida através de um indicador (quando as UO não têm medidas da sua responsabilidade na Estratégia) ou dois indicadores (quando as UO têm medidas da sua responsabilidade na Estratégia), conforme aplicável.



editorial

N.º 140 maio 2024 |

irh
A informação que nos interessa.

TAMBÉM DISPONÍVEL EM BRAILLE

A ética e a integridade são valores fundamentais da vida humana e das organizações. Com a velocidade a que a informação círcula, basta um comportamento inadequado de um trabalhador para colocar em risco toda a organização. É com base nestas premissas, que o Pelouro e o Departamento de Transparência e Prevenção da Corrupção, em articulação com o Departamento de Desenvolvimento e Formação, organizaram vários Seminários sobre Ética, Integridade e Prevenção da Corrupção, para todos os dirigentes e trabalhadores do Município de Lisboa.

Com este ciclo de formação, pretende-se dar a conhecer os instrumentos de prevenção da corrupção da CML, nomeadamente, o Código de Ética e Conduta, o Canal de Denúncias e o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas, para promoção de uma cultura de ética e de integridade, orientada para a prestação de serviços transparentes para os cidadãos e empresas.

Consulte o nosso poster e participe num destes seminários!

A Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção da CML assenta em 3 eixos estratégicos (Pessoas, Organização e Cidade), com 9 objetivos e 51 medidas no plano de ação da estratégia, com horizonte temporal 2023-2026.

A DMRH ficou responsável por executar 7 medidas do plano de ação da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção da CML:

- Desenvolver competências de integridade na liderança;
- Valorizar a transparência e prevenção da corrupção no programa de acolhimento a trabalhadores;
- Formar em Ética e Integridade;
- Alargar as funções transversais de apoio à gestão;
- Implementar novos serviços digitais no Portal RH;
- Reforçar a transparência no recrutamento de dirigentes e chefias intermédias de 3º grau;
- Implementar um Plano de Meritocracia e Valorização dos trabalhadores.

Foram considerados os seguintes indicadores para este objetivo:

- Taxa de trabalhadores com formação em 'Ética e Integridade' – visando dotar os trabalhadores da DMRH de formação na área da ética.
- Taxa de medidas executadas da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção – para a concretização da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção.

Relativamente à "Taxa de trabalhadores com formação em Ética e Integridade", esta concretizou-se em 55,8%, traduzindo-se na superação da meta planeada.



SEMINÁRIOS

ÉTICA, INTEGRIDADE E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

25 DE OUTUBRO
3.ª SESSÃO 10H00-12H30

9 DE DEZEMBRO
4.ª SESSÃO 14H30-17H00

Cecília Moreira
Mário Tavares da Silva

As medidas planeadas no âmbito da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção, foram concretizadas em 82%, o que correspondeu ao cumprimento da meta definida.

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 3

Executar a Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção (comum a todas as unidades orgânicas)

Indicador	Meta	Superação	Resultado
Taxa de trabalhadores com formação em 'Ética e Integridade'	20%	≥ 25%	46%
Taxa de medidas executadas da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção	75%	100%	100%

2 EIXO DA EFICIÊNCIA

IMPULSIONAR A SIMPLIFICAÇÃO E MODERNIZAÇÃO DE PROCESSOS NA DMRH [Objetivo Operacional 4]

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 2024, foi considerado o indicador:

N.º de novas medidas implementadas – tendo em vista a obtenção de maior eficiência e eficácia ao nível do desempenho dos serviços, importa otimizar alguns processos chave, identificados em cada um dos departamentos da DMRH.

Em 2024 foram implementadas 43 novas medidas, o que se traduziu na superação da meta planeada. As medidas implementadas incluem, entre outras, a aplicação de regras pré-definidas, redefinição de processos, simplificação de processos de apreciação de requerimentos, normalização de documentos, harmonização de esclarecimentos prestados



Função RH
Área BAIXAS MÉDICAS

saúde mais previsão de...
segurança

Estas medidas surgem no seguimento de alterações legislativas no âmbito da "Agenda do Trabalho Digno".

8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÔMICO

ONU - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O que mudou nas baixas médicas

através da Função RH, sensibilização de técnicos envolvidos na instrução dos processos e a elaboração de guias e documentação de apoio para a Função RH e Dirigentes.

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 4

Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH

Indicador	Meta	Superação	Resultado
N.º de novas medidas implementadas	15	≥ 25	43

COLABORAR NA BOA GESTÃO DE RECURSOS FINANCEIROS (COMUM A TODAS AS UNIDADES ORGÂNICAS DA CML) [Objetivo Operacional 5]

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 dois indicadores que concretizam os aspetos considerados mais relevantes neste ciclo de gestão:

- N.º médio de dias úteis para liquidação de faturas.
- N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental.

Os resultados apurados evidenciam uma concretização positiva dos indicadores, com superação das metas definidas.

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 5 – Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas)

Indicador	Meta	Superação	Resultado
Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas	10	≤ 5	1
N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	75	≥ 85	93

③ EIXO DA QUALIDADE

COLABORAR NA BOA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (COMUM A TODAS AS ORGÂNICAS DA CML) [Objetivo Operacional 6]

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 de gestão entregues ao eleito respetivo – definido no sentido de garantir o cumprimento do SIADAP 1.

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 de gestão, 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.

Em 2024, a DMRH elaborou cinco documentos de gestão: o Relatório de Atividades de 2023 e os quatro relatórios de monitorização do QUAR de 2024.



O segundo 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 2024, a DMRH celebrou 3 acordos na aplicação da rede colaborativa, o que se traduziu no cumprimento da meta planeada.

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 6 - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos (comum a todas as unidades orgânicas)

Indicador	Meta	Superação	Resultado
Nº de documentos de gestão entregues ao eleito respetivo	4	≥ 5	5
Nº de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	3	≥ 4	3

PROMOVER A SAÚDE E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

[Objetivo Operacional 7]

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:

- N.º de iniciativas de saúde e bem-estar promovidas - Tendo em vista a sensibilização dos trabalhadores no local de trabalho para as questões de saúde e bem-estar.

Durante o ano de 2024, foram promovidas 56 iniciativas de saúde e bem-estar, o que correspondeu à superação da meta planeada.



Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 7 Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores

Indicador	Meta	Superação	Resultado
N.º de iniciativas de saúde e bem-estar promovidas	30	≥ 40	56

OBJETIVO OPERACIONAL 8: REFORÇAR O MODELO DE GESTÃO PARTICIPATIVA

[Objetivo Operacional 8]

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 impulse 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

Durante o ano de 2024, foram realizadas oito grandes iniciativas de auscultação dos trabalhadores: "Questionários: Avaliação Iniciativas 100% Bem | Pausas Ativas", "Questionário de auscultação RH Nós", Questionário "Leilão de Iniciativas", Workshop "A minha relação com o DSHS", "Reuniões de Divulgação LCA", "Reunião de apresentação do Plano de formação aos dirigentes", "Questionário: Avaliação Iniciativas 100% Bem | Showcooking - Polícia Municipal", "Questionário: Avaliação Iniciativas 100% Bem | Circuito Saúde (estabelecimentos escolares).



★1 - A escolha do tema/propósito da iniciativa.

? Escolha uma das seguintes respostas

Inadequado

Indiferente

Pertinente

Muito pertinente

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 8
Reforçar o modelo de gestão participativa

Indicador	Meta	Superação	Resultado
N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	8	≥ 10	8

INCLUIR CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE [AMBIENTAL E/OU, SOCIAL E/OU ECONÓMICO] NAS COMPRAS PÚBLICAS, NOS TERMOS DO ARTIGO 19º DO REGULAMENTO DO ORÇAMENTO [RO]
[Objetivo Operacional 9]

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 (artº19º), 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 Código de Conduta do Fornecedor e 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 disponibilizado a todas as UO).
- N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no “Pronto a Usar – Critérios de Sustentabilidade” relativos a quatro categorias de compras.

Em 2024, a DMRH evidenciou uma concretização positiva deste objetivo.

Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 9
Incluir critérios de sustentabilidade nas compras públicas,nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (comum a todas as unidades orgânicas)

Indicador	Meta	Superação	Taxa de realização
Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de Código de Conduta do Fornecedor e critérios de sustentabilidade	90%	$> 90\%$	98,2%
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 disponibilizado a todas as UO)	50%	$\geq 60\%$	82,3%
N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no “Pronto a Usar – Critérios de Sustentabilidade” relativos a quatro categorias de compras	4 categorias de compra com 2 critérios de sustentabilidade, cada uma	≥ 4 categorias de compra com 3 critérios de sustentabilidade, cada uma	150%

3.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUAR

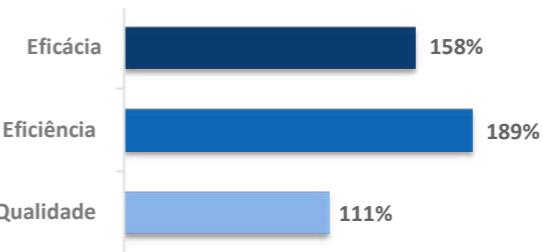
A taxa de realização do QUAR da DMRH de 2024, apresenta um resultado de 151% e reflete uma concretização positiva dos objetivos e indicadores, com superação da maioria das metas estipuladas.

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.

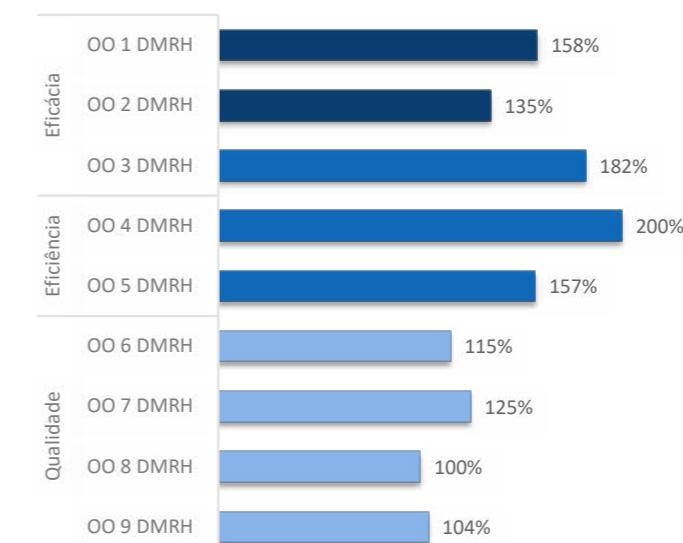
Resultados do QUAR 2024				
Eixos	QUAR 2024 Objetivos Operacionais	Peso	Taxa de Realização	
				151%
Eficácia (35%)	OO 1 DMRH	50%	158%	158%
	OO 2 DMRH	25%	135%	
	OO 3 DMRH	25%	182%	
Eficiência (30%)	OO 3 DMRH	75%	200%	189%
	OO 4 DMRH	25%	157%	
	OO 6 DMRH	25%	115%	
Qualidade (35%)	OO 7 DMRH	25%	125%	111%
	OO 8 DMRH	25%	100%	
	OO 9 DMRH	25%	104%	

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 158%, o eixo de eficiência uma taxa de realização de 189% e o eixo de qualidade uma taxa de realização de 111%.

QUAR | 2024 – Taxas de realização por eixos



QUAR | 2024 – Taxas de realização dos objetivos operacionais

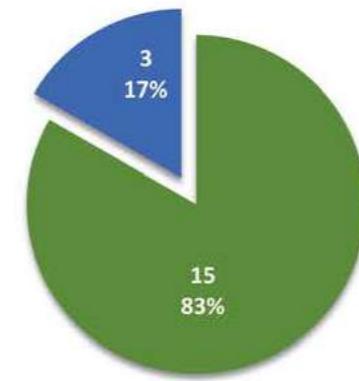




Os resultados obtidos permitem-nos concluir que 83% (15) dos indicadores considerados corresponderam à superação das metas e 17% (3) corresponderam ao seu cumprimento.

QUAR | 2024 – Resultados dos indicadores

■ Superados ■ Atingidos



QUAR | 2024 – Resultados dos indicadores por eixos

■ Superados ■ Atingidos



Resultados QUAR | 2024

OBJETIVOS	INDICADORES
OO1 DMRH – Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	Taxa de renovação do mapa de pessoal
	N.º de estágios profissionais e habilitantes celebrados no âmbito do Plano de Estágios de 2024
	N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora
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
	Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares
	N.º de ações de saúde e bem-estar para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares
OO3 DMRH – Executar a Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção	Taxa de trabalhadores com formação em 'Ética e Integridade'
	Taxa de medidas executadas da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção
OO4 DMRH – Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	N.º de novas medidas implementadas
OO5 DMRH – Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas
	N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental
OO6 DMRH – Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	Nº de documentos de gestão entregues ao eleito respetivo
	N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa
OO7 DMRH – Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	N.º de iniciativas de saúde e bem-estar promovidas
OO8 DMRH – Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores
OO9 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 Código de Conduta do Fornecedor e 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 ISO 20400 disponibilizado a todas as UO)
	N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no "Pronto a Usar – Critérios de Sustentabilidade" relativos a quatro categorias de compras

META	SUPERAÇÃO	RESULTADO	SUPEROU	ATINGIU	NÃO ATINGIU
6%	≥8%	12,9%	✓		
50	70	70	✓		
4	≥6	4	✓		
90%	100%	110%	✓		
70%	≥90%	95%	✓		
10	≥12	15	✓		
20%	≥25%	46%	✓		
75%	100%	100%	✓		
15	≥25	43	✓		
10	≤5	1	✓		
75	≥85	93	✓		
4	≥5	5	✓		
3	≥4	3	✓		
30	≥40	56	✓		
8	≥10	8	✓		
90%	>90%	98,2%	✓		
50%	≥60%	82,3%	✓		
4 categorias de compra com 2 critérios de sustentabilidade, cada uma	≥ 4 categorias de compra com 3 critérios de sustentabilidade, cada uma	150%	✓		

4. PROJETOS E EVENTOS DE ESPECIAL RELEVÂNCIA

RECONHECIMENTO DE DEDICAÇÃO DE 50 ANOS DE SERVIÇO PÚBLICO

No ano em que se comemorou os 50 anos do 25 de Abril, a CML celebrou a dedicação dos que consagraram a sua vida profissional ao serviço público, com uma homenagem que distinguiu onze trabalhadores que estão ao serviço há mais de 50 anos.

Alfredo Manuel Salgado Coutinho, António Manuel Fonseca da Silva, Augusto Manuel da Silva Gíria, Delfino Navalha Serras, Isabel Maria Cardoso dos Santos Duarte, João Manuel Graça Cerqueira, João Manuel Santos de Figueiredo, Joaquim José Marques, José Aires Pereira da Fonseca, Luis Filipe Moreira Vidal e Vítor Manuel de Brito Mendes, técnicos superiores, encarregados operacionais, assistentes técnicos e operacionais, foram os trabalhadores do Município de Lisboa agraciados com a medalha dos 50 anos, numa sessão muito emotiva, com a presença de familiares e amigos.

A cerimónia decorreu no salão nobre dos Paços do Concelho e foi presidida pelo Presidente da Autarquia, Carlos Moedas, que reconheceu os trabalhadores, referindo que:

"Trabalhar para o Estado, em qualquer função que seja, é sempre um exercício de responsabilidade. Colocar as vossas capacidades, os vossos talentos ao serviço da comunidade, cuidando e ajudando daquilo que é de todos. E, no nosso caso em concreto, daquilo que é nosso, os lisboetas. (...) Cada um de vós personifica 50 anos do 25 de Abril. E foi graças a vós que o Estado funcionou. O regime que nasceu naquele dia foi feito por vós".



TELETRABALHO EM REGIME MISTO – NOVO DESPACHO

Teletrabalho
557 acordos
celebrados

Em 2024 foi publicado o Despacho nº 55/P/2024, no BM n.º 1577, de 9 de maio de 2024, que veio introduzir alterações ao Despacho n.º 121/P/2022, que regulamentou o processo de aprovação do regime de teletrabalho na CML. O novo despacho veio permitir o aperfeiçoamento deste regime de trabalho, tendo em vista a uniformização das regras estabelecidas, a otimização do funcionamento dos serviços e a agilização dos processos de autorização de teletrabalho. A 31 de dezembro de 2024, encontravam-se celebrados 557 acordos de teletrabalho na CML.

PROGRAMA DE ACOLHIMENTO AOS NOVOS TRABALHADORES

Em 2024, a Direção Municipal de Recursos Humanos deu início a um novo “Programa de Acolhimento aos Novos Trabalhadores”, tendo como propósito a integração destes trabalhadores e a transmissão de informação relevante para o seu desempenho de funções na CML. As sessões iniciais do acolhimento são conduzidas pelo corpo dirigente da DMRH, com enfoque na transmissão de informação relativa aos valores e princípios éticos da organização, estrutura orgânica, competências e procedimentos, no âmbito



da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção na CML (Objetivo Estratégico 1 – Promover uma cultura de ética e integridade; 1.2. Valorizar a transparência e prevenção da corrupção no programa de acolhimento a trabalhadores, dirigentes e eleitos).

O Programa de Acolhimento aos Novos Trabalhadores inclui ainda a realização de vários cursos de formação profissional, que se seguem às sessões iniciais de acolhimento, tendo como objetivo capacitar os novos trabalhadores em várias áreas, nomeadamente: Desenvolvimento Pessoal; Ética e Transparência; Regime Geral de Proteção de Dados; Serviço Público; Cibersegurança; Proteção do Ambiente; Segurança e Higiene no Trabalho; Direitos Humanos.

Durante o ano de 2024, foram realizadas 48 ações de formação para 641 participantes.



AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO SOBRE O REGULAMENTO GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (RGPD)

“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.

Em 2024, a DMRH prosseguiu no seu esforço de divulgação e sensibilização para a proteção e segurança dos dados pessoais dos trabalhadores da CML.



Alargamos também o nosso campo de atuação, convidando os assistentes técnicos dos agrupamentos de escolas (AE) e escolas não agrupadas (ENA), de Lisboa, para estarem presentes numa ação de sensibilização dedicada ao tema “Vamos falar sobre RGPD”.



A esta iniciativa aderiram 17 Agrupamentos Escolares e Escolas Não Agrupadas, o que se traduziu na presença de 48 participantes que, ao longo de 3 sessões, dedicaram o seu tempo a debater este tão importante tema.

FUNÇÃO RH

A Função RH traduz o modelo de gestão de recursos humanos como uma responsabilidade partilhada, na medida em que, todos os dirigentes e chefias municipais têm competências de gestão 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 recursos humanos.



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.

Durante o ano de 2024, continuámos a desenvolver um trabalho próximo da Função RH, com reuniões com os seus interlocutores.

No início do ano, decorreu uma reunião, com a presença do Diretor Municipal de Recursos Humanos, João Pedro Contreiras, e do corpo dirigente desta Unidade Orgânica, iniciativa que contou com a participação de 43 interlocutores da Função RH, visando contribuir para o esclarecimento das principais alterações legislativas em matérias de recursos humanos.





DIA DA MULHER

No Dia Internacional da Mulher, dia em que se assinala a importância da mulher na sociedade e a história da luta pelos seus direitos, a CML quis associar-se a esta celebração, homenageando todas as suas trabalhadoras, através da oferta de uma flor a cada uma delas, como forma de reconhecimento e valorização do seu papel no serviço prestado à Cidade e aos munícipes.

MOSTRA DE TALENTOS | NATAL 2024

O Espaço Multiusos foi palco da 18.ª edição da Mostra de Talentos de Natal. Desde 2014, que esta mostra é organizada pela DMRH, em colaboração com a Divisão de Manutenção de Edifícios Municipais. Em 2024, contou com 25 participantes, de várias unidades orgânicas da CML e com talentos muito diferentes entre si, desde o artesanato, à pintura, escultura e aos doces típicos do Natal.



TEAM BUILDING – PEDDY-PAPER “PELA PALÇADA”

Em 2024, a DMRH realizou um Team Building, com os seus trabalhadores, num Peddy-



-Paper 'Pela Calçada'. Este evento foi organizado pela Escola de Calceteiros da CML/DMRH/DDF e decorreu nas ruas da Baixa Pombalina, com a participação de 40 trabalhadores da DMRH, que puderam conhecer de perto a típica calçada portuguesa. Esta iniciativa proporcionou a todos uma manhã de convivialidade e partilha! No final da atividade, foram atribuídos prémios de desempenho às equipas e ainda decorreu uma 'Pausa Ativa', promovida pelo Programa "100% bem" (DMRH/DSHS).





editorial

Neste período de Natal e Ano Novo é o momento perfeito para refletirmos sobre o caminho que fizemos juntos, superando desafios e alcançando objetivos com empenho, dedicação e espírito de equipa.

Este ano, temos motivos especiais para celebrar a entrada significativa de novos trabalhadores, com formações diversas e valiosas, que enriquecem o nosso trabalho e revitalizam a nossa capacidade de servir a cidade e os seus cidadãos.

A todos um Natal repleto de felicidade, saúde e momentos de descanso merecido junto das vossas famílias e dos vossos amigos. Que em 2025 continuemos a trabalhar com o mesmo espírito de colaboração que nos caracteriza.

Boas Festas e Feliz Ano Novo da DMRH

TAMBÉM DISPONÍVEL EM BRAILLE

N.º 147 dezembro 2024

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 20 de dezembro, a Festa de Natal dirigida aos filhos dos trabalhadores da CML, que contou com a presença do Sr. Presidente da CML. Como já é habitual, procedeu-se à oferta de um presente às crianças, com idades até aos 10 anos e de biscoitos aos trabalhadores com crianças dos 3 aos 12 anos, para assistirem ao Circo no Coliseu dos Recreios de Lisboa. Foi oferecido um lanche a cada criança, tendo sido preparadas e distribuídas, mais de 2.500 'caixas-presente'. Esta iniciativa foi marcada pela atenção ao detalhe e pelo compromisso de proporcionar um momento especial aos filhos dos trabalhadores e suas famílias, celebrando o espírito de união e partilha que define a época natalícia.



ATENDIMENTO RH

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 2024, reiterámos a nossa disponibilidade de atendimento junto dos trabalhadores, divulgando os nossos serviços e reforçámos da equipa de atendimento de recursos humanos, com vista à criação do Balcão RH, um novo serviço de atendimento presencial, a ter visibilidade em 2025.



Atendimento RECURSOS HUMANOS

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

FALE CONOSCO
ESTAMOS AQUI PARA SI

PRESENCIAL
Campo Grande
n.º 25 - OC

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



5. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS [DGRH]

PROPOSTA DE MAPA DE PESSOAL PARA 2025

A elaboração do Mapa de Pessoal da CML compete à DMRH/DGRH. Este documento identifica o número e o perfil dos recursos humanos necessários para assegurar a missão e as atividades do Município de Lisboa nesse ciclo de gestão.

Compreendendo a importância estratégica dos recursos humanos, é muito importante fazer uma verdadeira gestão previsional dos postos de trabalho e das competências, que, aliada a uma organização mais eficaz do tempo e do trabalho, permita à organização funcionar com eficiência e eficácia e, ao mesmo tempo, valorizar as pessoas que nela trabalham, criando oportunidades para as suas motivações e desenvolvimento individual.

Neste sentido, foi elaborada a proposta de Mapa de Pessoal para 2025, tendo em consideração as seguintes variáveis:

- Necessidades de recursos humanos identificadas pelos serviços, não só para reforço das equipas e substituição dos trabalhadores que têm saído, mas também para fazer face aos planos de atividades a curto/médio prazo.



- Previsão dos postos de trabalho necessários, com vista à utilização da reserva de recrutamento dos procedimentos concursais que se encontram concluídos e cujas necessidades dos serviços não ficaram colmatadas com os postos de trabalho colocados a concurso, bem como para aproveitar o investimento administrativo e financeiro que o Município de Lisboa teve com os mesmos.
- O Plano Anual de Recrutamento, com a abertura de novos concursos externos, em áreas prioritárias, para colmatar as necessidades identificadas, com um total de 316 postos de trabalho.
- Previsão das aposentações para os próximos anos. Cerca de 2 580 trabalhadores têm idade igual ou superior a 60 anos, incluindo 502 trabalhadores em exercício de funções nas Escolas, sendo assim fundamental que o planeamento de recursos humanos traduza a passagem de conhecimento e a dotação atempada, no Município, da força de trabalho necessária à prossecução das diversas atividades.
- Recrutamento de trabalhadores oriundos de outras entidades, através da mobilidade na categoria ou acordo de cedência de interesse público, por forma a colmatar as necessidades dos serviços.
- Pedidos de mobilidade na categoria em diferente atividade, bem como pedidos de mobilidade intercarreiras e intercategorias, efetuados pelas unidades orgânicas e trabalhadores, valorizando os respetivos percursos profissionais.
- Garantir o cumprimento dos rácios definidos legalmente para o pessoal não docente, dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede pública da Cidade de Lisboa, decorrente da descentralização de competências no domínio da educação para o Município de Lisboa.

BALANÇO SOCIAL E OUTROS RELATÓRIOS DA DGAL

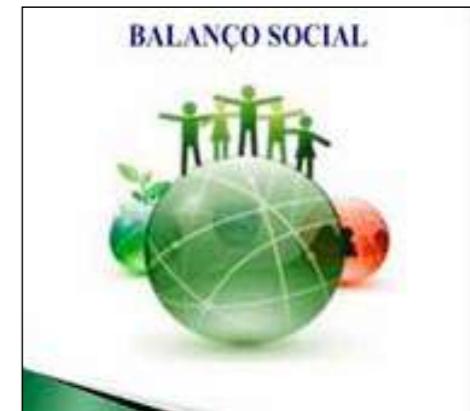
Em cumprimento da obrigatoriedade legal, a DMRH/DGRH elaborou o Balanço Social relativo ao ano de 2023, tendo submetido o mesmo na aplicação da DGAL.

O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos, e está incluído no respetivo ciclo anual de gestão, de carácter obrigatório. É elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

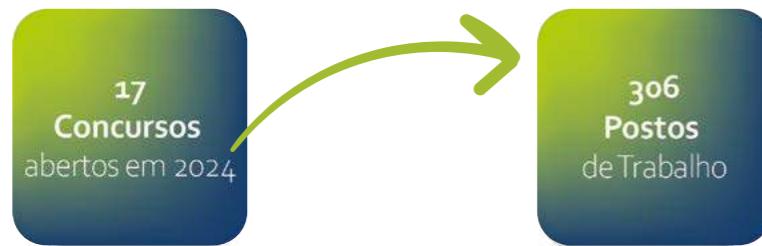
O Balanço Social é um meio de informação e um instrumento importante no planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, inclui indicadores essenciais para uma análise global e precisa da situação dos recursos humanos do Município de Lisboa.

Poderá ser consultado no site do Município no separador Organização Municipal/Recursos Humanos.

Além do Balanço Social, foram elaborados e submetidos na aplicação da DGAL, os relatórios legalmente obrigatórios, designadamente: o SIOE trimestral e semestral, com a informação das entradas e saídas registadas, bem como as habilitações e faixas etárias dos trabalhadores e os indicadores remuneratórios; O Pessoal ao Serviço, saldo inicial com a informação do número de efetivo de trabalhadores existente a 1 de janeiro e o Pessoal ao Serviço trimestral com a indicação do número das entradas e saídas de trabalhadores.



RECRUTAMENTO | PROCEDIMENTOS CONCURSAIS



Na categoria de **técnico superior** foram abertos 7 procedimentos concursais para 58 postos de trabalho nas áreas de administração pública, ciências políticas e sociais (10), ciências da educação (4), design (7), engenharia do ambiente (16), engenharia eletrotécnica (11) e engenharia mecânica (10); Na categoria de educador de infância (7);

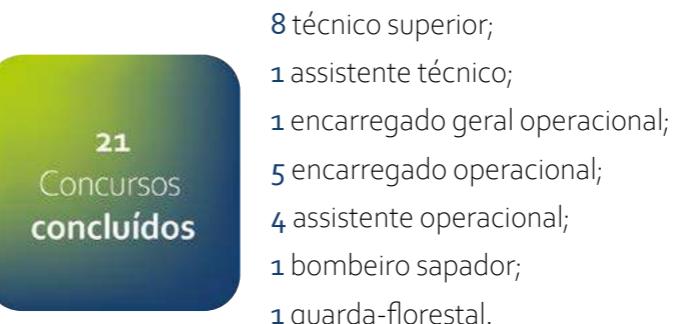
Na categoria de **encarregado geral operacional**, foram abertos procedimentos concursais nas áreas de transportes mecânicos (1), **encarregado operacional**, limpa coletores (3) e oficinas gráficas (1);

Na categoria de **assistente operacional** foram abertos procedimentos concursais para 235 postos de trabalho nas áreas de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (30), cantoneiro de limpeza (50), calceteiro (20), educação (100), obras (10) e tratador e apanhador de animais (25).

A 31/12/2024 encontravam-se a decorrer **27 procedimentos concursais**. Para a categoria de técnico superior encontravam-se abertos concursos nas áreas de arquitetura, engenharia do ambiente, engenharia eletrotécnica e engenharia mecânica; para a

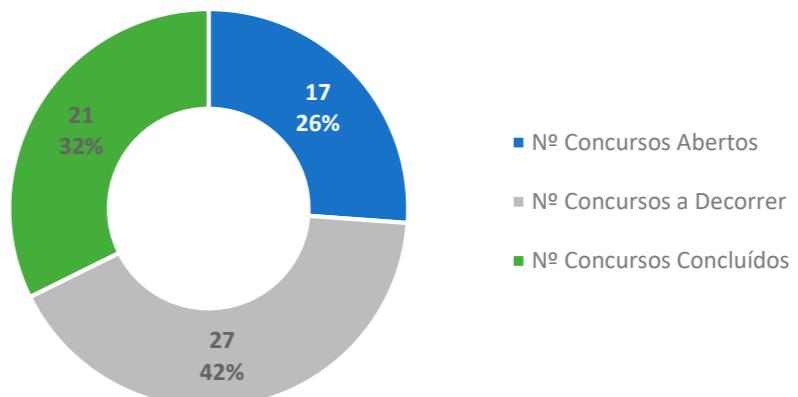
categoria de assistente técnico, na área de arquivo; e para as categorias de encarregado geral operacional, encarregado operacional e assistente operacional nas áreas de cantoneiro de limpeza, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, educação, jardineiro, eletricista, obras, tratador e apanhador de animais. Encontravam-se ainda a decorrer os procedimentos concursais para as categorias de fiscal, enfermagem e educador de infância.

Em 2024, foram concluídos **21 procedimentos concursais**, nas seguintes categorias:



- 8 técnico superior;
- 1 assistente técnico;
- 1 encarregado geral operacional;
- 5 encarregado operacional;
- 4 assistente operacional;
- 1 bombeiro sapador;
- 1 guarda-florestal.

N.º procedimentos concursais abertos, a decorrer e concluídos | 2024



Procedimentos Concursais concluídos | 2024

Categoria	Área Atividade	Nº de Vagas	Nº de Inicial de Candidatos	Nº de Candidatos Admitidos
Técnico Superior	Área Financeira	30	361	67
	Biologia	1	45	4
	Direito	22	477	103
	Educação Física e Desporto	1	112	22
	Engenharia Civil	40	110	38
	Intervenção Social	21	679	116
	Proteção Civil	2	68	15
	Segurança e Higiene no Trabalho	4	119	21
Assistente Técnico	Administrativo	80	3929	723
Encarregado Geral Operacional	Mecânico	2	25	6
Encarregado Operacional	Cemitério	4	29	12
	Eletricista	2	26	8
	Mecânico	1	16	7
	Serviços de Higiene e Limpeza	6	142	38
	Transportes Mecânicos	7	30	14
Assistente Operacional	Cantoneiro de Limpeza	100	1058	221
	Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais	70	132	33
	Coveiro	30	130	29
	Cozinheiro	20	60	11
Bombeiro Sapador	Bombeiro Sapador	60	329	55
Guarda Florestal	Guarda Florestal	18	74	14
Total		521	7951	1557



No âmbito dos procedimentos concursais, foram realizadas **291 entrevistas profissionais de seleção**, **34 entrevistas de avaliação de competências**, **71 avaliações curriculares**, **4 779 provas de conhecimento** e **1 569 avaliações psicológicas**.



CONCURSOS INTERNOS DE ACESSO LIMITADO [CONCURSOS DE PROMOÇÃO]

Foram concluídos 4 procedimentos internos de mudança de grau e de mudança de nível, 2 na categoria de especialista de informática (atualmente especialista de sistemas e tecnologias de informação) e 2 no de técnico de informática (atualmente técnico de

sistemas e tecnologias de informação). Na carreira de especialista de informática, grau 3, nível 1 assinaram 29 trabalhadores e no grau 2, nível 1 assinaram 25 trabalhadores. Na carreira de técnico de informático grau 3, nível 1 assinaram 32 trabalhadores e no grau 2, nível 1 assinaram 14 trabalhadores.

Também foram concluídos os concursos de admissão ao curso de promoção nas categorias de chefe principal, chefe de 1^a classe, subchefe de 1^a classe da carreira de bombeiro sapador. Encontra-se a decorrer o concurso de admissão ao curso de promoção para a categoria de subchefe de 2^a classe e os cursos de acesso às categorias de chefe principal, chefe de 1^a classe, subchefe de 1^a classe da carreira de bombeiro sapador.

MOBILIDADE INTERCARREIRAS

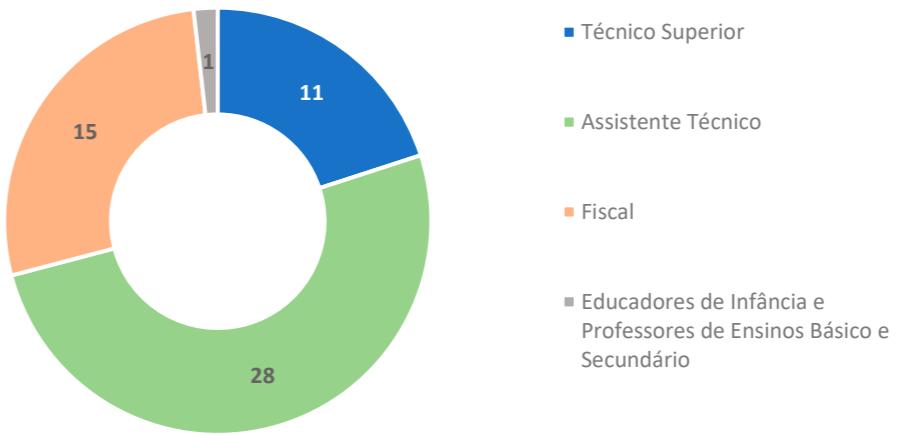
Com o objetivo de conciliar as necessidades de recursos humanos com a valorização profissional dos trabalhadores que adquiriram novas habilidades e competências, foram colocados 55 trabalhadores em mobilidade intercarreiras, durante o ano de 2024.

Assim, no âmbito do processo de constituição de mobilidades intercarreiras, transitaram 11 trabalhadores para a categoria de Técnico Superior nas áreas de: Administração Pública, Ciências Políticas e Sociais (3), Artes e Cultura (1), Ciências da Educação (1), Direito (1), História (1), Intervenção Social (1), Proteção Civil (1) Solicitadoria (1) e Transportes (1).

Para a categoria de Assistente Técnico transitaram 28 trabalhadores, na área de Administrativo.

Para a categoria de Fiscal transitaram 15 trabalhadores e para a categoria de especialista de Educadores de Infância e Professores de Ensinos Básico e Secundário transitou 1 trabalhador.

N.º trabalhadores em mobilidade intercarreiras | 2024



INFORMAÇÃO RECURSOS HUMANOS

PROCESSOS PARA A CONSTITUIÇÃO DE MOBILIDADES INTERCARREIRAS

Candidaturas abertas

A Direção Municipal de Recursos Humanos informa que, de 2 a 15 de fevereiro de 2024, decorre o prazo de candidatura aos Processos para a Constituição de Mobilidades Intercarreiras.

Com o objetivo de conciliar as necessidades de recursos humanos com a valorização profissional dos trabalhadores que adquiriram novas habilidades e competências, foram abertos sete Processos para a Constituição de Mobilidades Intercarreiras, nas categorias de Técnico Superior e de Educador de Infância, para as áreas de atividade e a ocupação dos postos de trabalho referidos no Anexo ao Despacho n.º 205/P/2023, de 29 de dezembro, publicado no Boletim Municipal n.º 1563, de 1 de fevereiro de 2024.

Consulte [aqui](#), ou em anexo, o Despacho e respetivo Anexo para saber mais sobre a formalização das candidaturas, a caracterização dos postos de trabalho, as fases dos processos, as comissões de avaliação e as condições, forma e avaliação dos candidatos.

As candidaturas devem ser efetuadas através do preenchimento do Requerimento de Candidatura (formulário CML/RH Mod.67), em anexo e na área de recursos humanos da intranet, e podem ser remetidas por correio eletrónico, para o endereço eletrónico dmrh.drh@cm-lisboa.pt.

MOBILIDADE INTERCATEGORIAS

No período em análise, foram colocados em situação de mobilidade intercategorias 6 trabalhadores nas categorias de Coordenador Técnico (5) e Encarregado Operacional (1) 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 7 trabalhadores nas categorias de Assistente Técnico (1), e Assistente Operacional (6). Destes 6 trabalhadores da categoria de Assistente Operacional, cerca de 29% são oriundos da área funcional de Cantoneiro de Limpeza.

CONSOLIDAÇÃO DE MOBILIDADES

Foram consolidadas mobilidades na categoria em atividade diferente, 32 na categoria de Assistente Operacional nas áreas de Asfaltador (3), Auxiliar (20), Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (2), Condutor de Veículos Ligeiros (1), Condutor de Veículos Pesados de Transporte de Passageiros (1), Limpa-Coletores (1), Lubrificador (1), Telefonista (2) e Tratador e Apanhador de Animais (1). Deste 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.

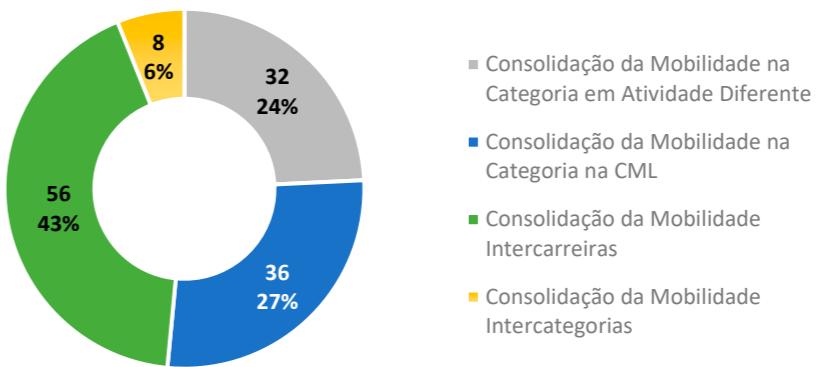
Procedeu-se igualmente à consolidação de mobilidade na categoria de 36 trabalhadores oriundos de outros organismos, dos quais, 21 são Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos, 9 Assistentes Operacionais e 1 Fiscal.

Relativamente à consolidação de mobilidades intercarreiras, foram consolidadas 56, das quais 17 na categoria de Técnico Superior, 25 na categoria de Assistente Técnico, 11 na

categoria de Fiscal e 3 na carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

No período em análise foram consolidadas 8 mobilidades intercategorias, 6 na categoria de Coordenador Técnico e 2 Encarregados Operacionais.

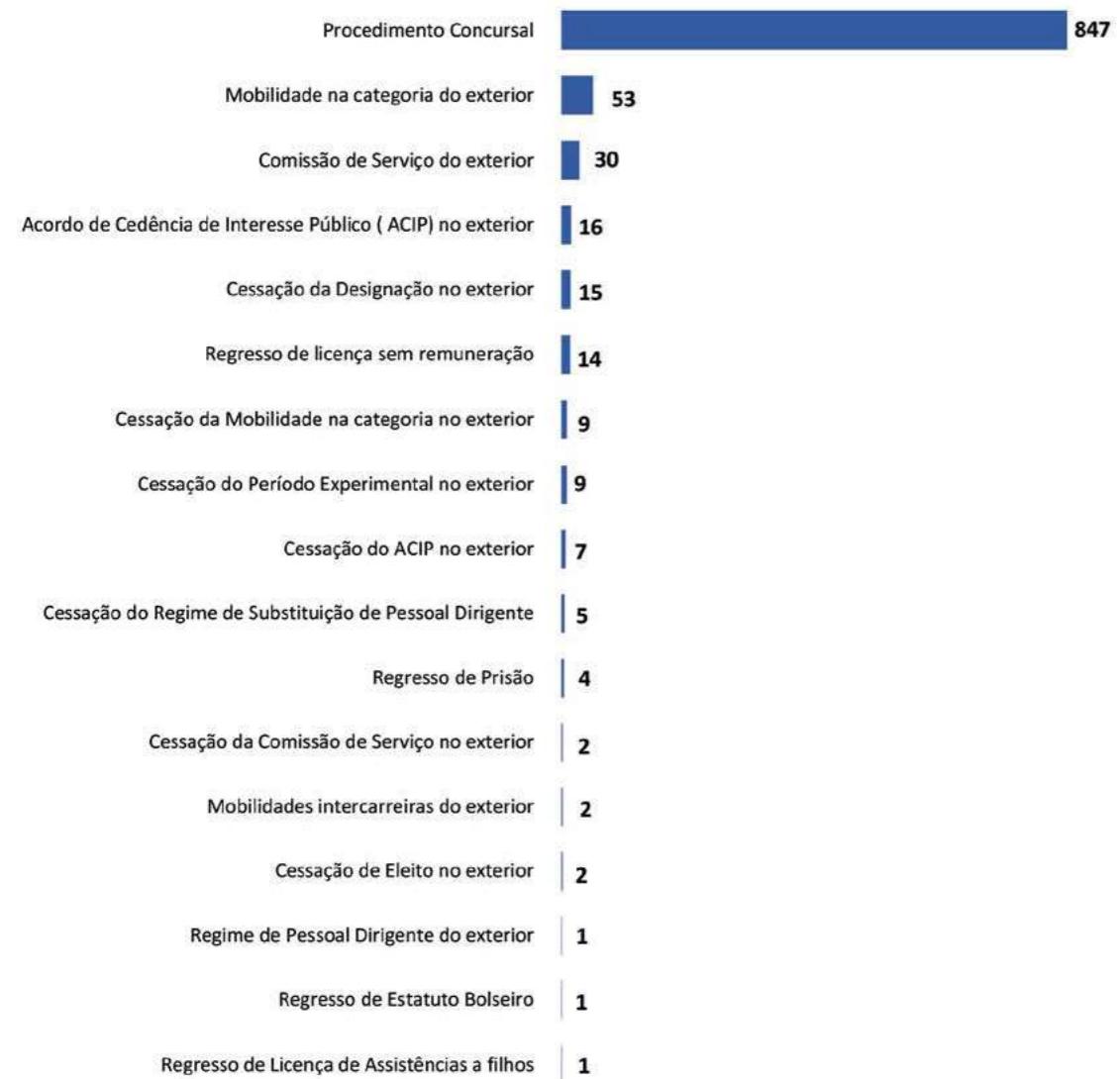
Consolidação das Mobilidades | 2024



ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2024, foram admitidos e regressaram ao Município de Lisboa 1 021 trabalhadores. Verificou-se um aumento bastante significativo de 145,4% no número de admissões e regressos, uma vez que, vários procedimentos concursais foram concluídos nas diversas categorias e áreas funcionais. O número de admissões por procedimento concursal triplicou, passando de 261 para 847 trabalhadores face ao ano anterior.

Foi no âmbito dos procedimentos concursais que se registou o principal motivo de entrada de trabalhadores no Município, com cerca de 83%, seguindo-se a mobilidade na categoria do exterior com 5,2%, juntos perfizeram um total de 88,2% das admissões ocorridas em 2024.



Durante o ano de 2024, ingressaram 847 novos trabalhadores no Município através da admissão em procedimentos concursais para as categorias de Técnico Superior, nas seguintes áreas: Área Financeira (50), biologia (4), Ciências da Comunicação (1), Direito (67), Educação Física e Desporto (2), Engenharia Civil (15), Geografia (1), História (6), Intervenção Social (14) Proteção Civil (1) e Segurança e Higiene no Trabalho (6) perfazendo um total de 167. Nas categorias de Assistente Técnico, Administrativo (68), de Guarda-Florestal (12), de Bombeiro Sapador (53), de Encarregado Operacional, na área de Serviços de Higiene e Limpeza (2), de Assistente Operacional, nas áreas de Cantoneiro de Limpeza (192), Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais (28), Coveiro (26), Cozinheiro (7) e Educação (292) perfazendo um total de 547 na categoria de Assistente Operacional.

No período em análise, também entraram nos procedimentos concursais trabalhadores que já detinham vínculo com contrato de trabalho em funções públicas oriundos de outras carreiras e categorias na CML, que não foram contabilizados como admissões de novos trabalhadores, nomeadamente na categoria encarregado geral operacional, Mecânico (2); nas categorias de Encarregado Operacional, Mecânico (1), Transportes Mecânicos (6), Serviços de Higiene e Limpeza (33) e Bombeiro Sapador.



N.º de trabalhadores admitidos no âmbito dos procedimentos concursais | 2024

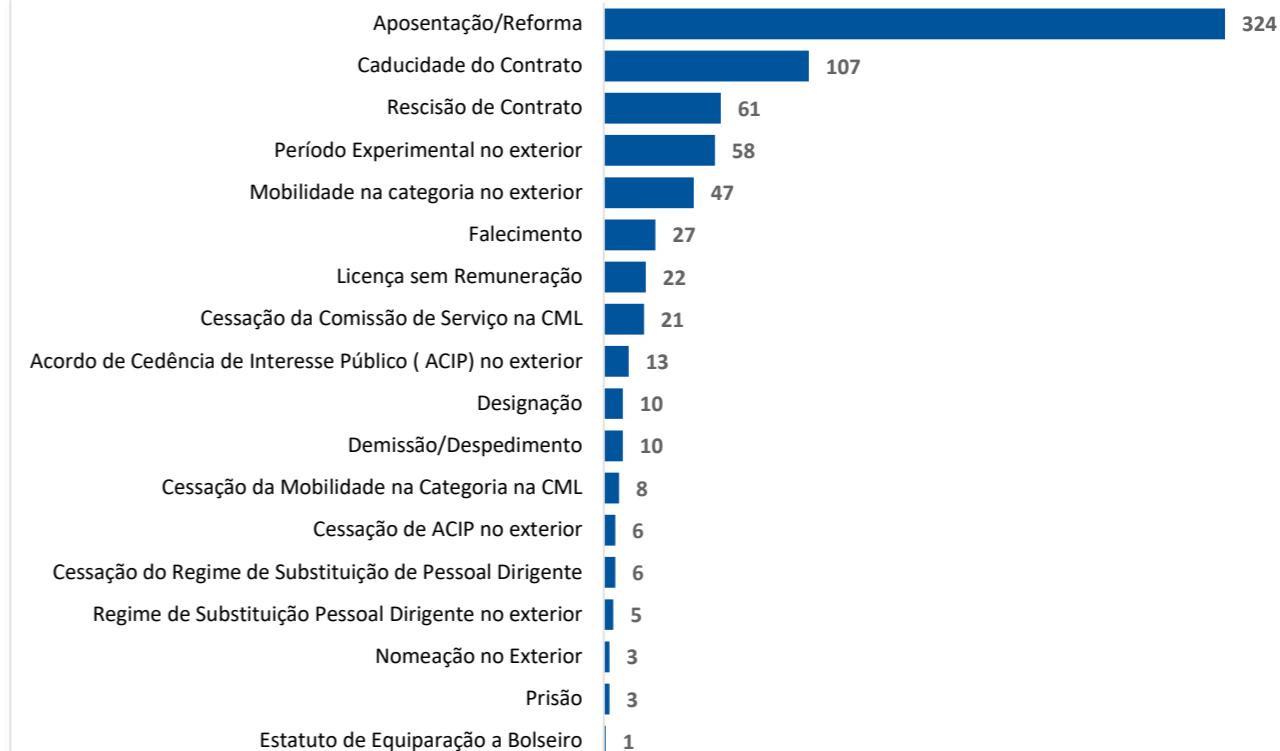
Categoria	Área Funcional	Nº de trabalhadores
Técnico Superior	Área Financeira	50
	Biologia	4
	Ciências da Comunicação	1
	Direito	67
	Educação Física e Desporto	2
	Engenharia Civil	15
	Geografia	1
	História	6
	Intervenção Social	14
	Proteção Civil	1
	Segurança e Higiene no Trabalho	6
	Assistente Técnico	68
	Guarda Florestal	12
Assistente Operacional	Bombeiro Sapador	53
	Encarregado Operacional	2
	Cantoneiro de Limpeza	192
	Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais	28
	Coveiro	26
Total	Cozinheiro	7
	Educação	292
		847

SAÍDAS POR MOTIVO

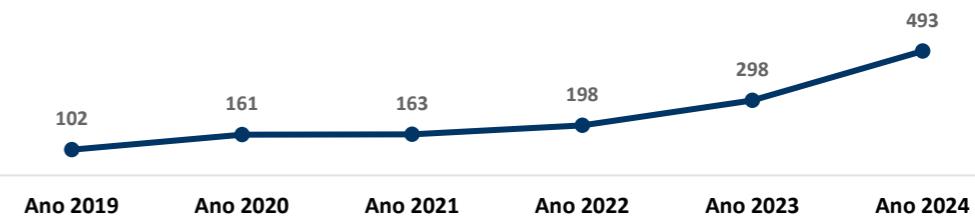
No ano 2024, verificaram-se 732 saídas definitivas e não definitivas que representaram um aumento significativo de 19% relativamente a 2023. Este aumento deveu-se ao número de aposentações com cerca de 44,3% do total, continuando a ser o principal motivo de saída.

À semelhança dos anos anteriores as aposentações representam o maior motivo de saída, apesar de estas terem vindo a ter um aumento bastante significativo, desde 2022, com cerca de 76,7%.

Saídas por motivo | 2024



Nº de pedidos de aposentação analisados e remetidos à CGA



PORTAL RH



O Portal RH tendo vindo a impulsionar o programa de desmaterialização de processos, permitindo uma redução do volume de documentos emitidos e respetiva tramitação.

Em 2024, foram contabilizados 123 222 acessos e 718 pedidos.

Os 718 pedidos efetuados, corresponderam a pedidos de alteração de dados:

- 395 nos dados pessoais;
- 30 nos dados familiares;
- 45 nos dados de desconto – IRS;
- 20 criação do plano de férias;
- 83 na alteração do plano de férias pela função RH;
- 92 alteração do plano férias;
- 53 nos dados de habilitações/formação.

123 222
Acessos

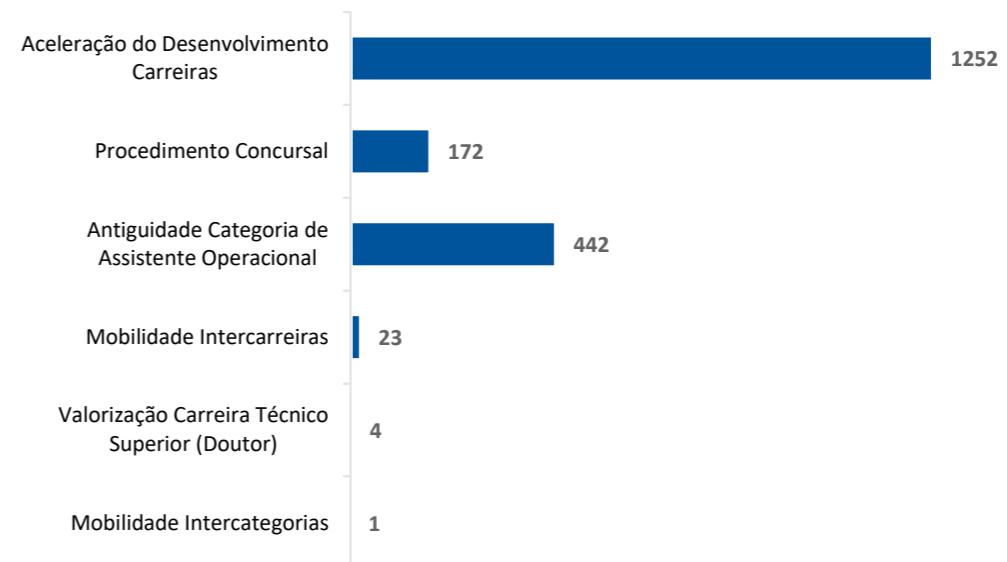
718
Pedidos

1 894
Alterações
do posicionamento
remuneratório

ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Durante o ano de 2024, verificaram-se 1 894 alterações do posicionamento remuneratório.

N.º de alterações do posicionamento remuneratório | 2024



CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

O Município de Lisboa tem feito um longo percurso de implementação e desenvolvimento de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, sempre em constante atualização, monitorização e levantamento de melhorias, em prol da realização pessoal de cada um dos seus trabalhadores, elevando níveis de motivação e viabilizando as condições necessárias ao melhor desempenho de todos e dos respetivos serviços.

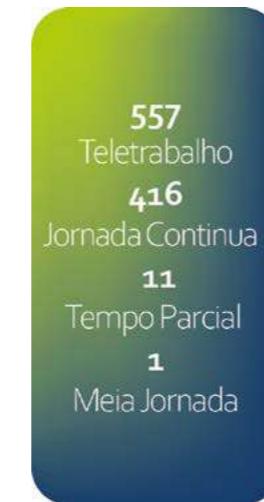
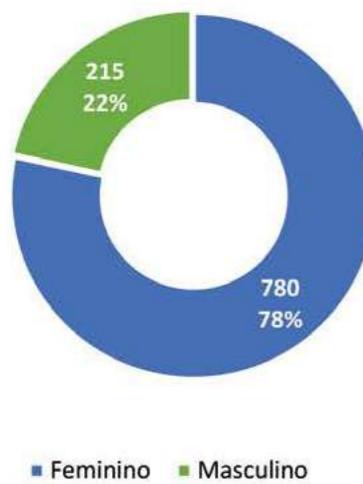
Acumulação de Funções
145
deferimentos

Licenças sem remuneração
63
deferimentos

Trabalhador/Estudante
73
deferimentos

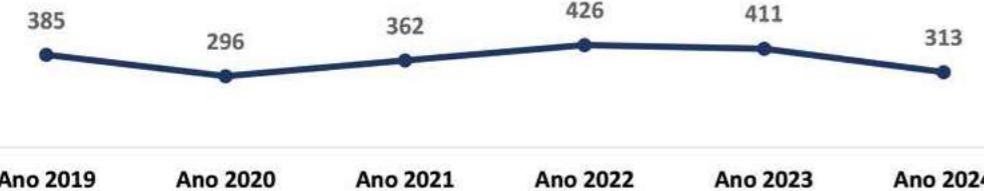
Ao longo dos anos, contam-se várias e diversificadas medidas, aplicadas no âmbito de matérias como: licenças, acumulação de funções, estatuto de trabalhador-estudante, horário de meia jornada por filho(a) ou neto(a), jornada contínua, teletrabalho, reconhecimento de direito ao teletrabalho, tempo parcial, horário específico e direitos de parentalidade.

Horários de conciliação | por sexo



(RE) AFETAÇÕES INTERNAS

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



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO | SIADAP 3

A DMRH/DGRH/DAD presta o apoio técnico aos serviços municipais na definição e aplicação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho (SIADAP), tendo-se destacado em 2024, no âmbito do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3), o seguinte:

Ciclo 2021/2022 - Terminado o período de avaliação (01.01.2021 a 31.12.2022), os dirigentes/avaliadores procederam à avaliação dos seus trabalhadores/avaliados, para que a mesma fosse submetida à respetiva secção autónoma do conselho coordenador da avaliação, para validação das menções propostas.

No âmbito deste processo e do trabalho desenvolvido e iniciado em 2023, no final do ano de 2024, a taxa de reuniões das secções autónomas realizadas, para harmonização das avaliações e validação do desempenho relevante e inadequado era de 100% (26/26) e a taxa de reuniões das secções autónomas realizadas para validação do desempenho excelente era de 96% (25/26).



Ainda no respeitante a este ciclo avaliativo, foram notificados 962 trabalhadores para optarem entre fazer relevar, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos do SIADAP, ou solicitarem avaliação mediante ponderação curricular, o que fizeram 36 avaliados. Os currículos foram analisados e submetidos a apreciação da competente secção autónoma. As menções foram atribuídas e registadas, bem como os respetivos pontos.

Ciclo 2023/2024 – O período de avaliação iniciou-se a 01.01.2023 e terminou a 31.12.2024. No final do ano de 2024, a taxa de trabalhadores, integrados nas carreiras técnica superior e assistente técnica, que contratualizaram os objetivos e/ou competências, através do Portal RH foi de 92% (3092/3379).

Medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras

A 29 de agosto de 2023 foi publicado o Decreto-Lei n.º 75/2023, que definiu a medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público.

O referido decreto-lei entrou em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produziu efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, tendo determinado que os trabalhadores que, no ano de 2024 ou seguintes, acumulem seis ou mais pontos nas avaliações do desempenho relativas às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, alteram o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida. Para o efeito, devem reunir os seguintes requisitos cumulativos: a) efetuam a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório em razão de pontos acumulados nas avaliações do desempenho; b) detenham 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre: 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007; 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017.

Contratualização de Objetivos e competências
92%

Constituição da comissão paritária para o quadriénio 2025/2028

Em 2024, a DMRH/DGRH/DAD preparou e realizou o ato eleitoral com vista à escolha pelos trabalhadores dos vogais seus representantes na comissão paritária. Esta comissão tem competências consultivas para apreciar as propostas de avaliação dadas a conhecer aos trabalhadores antes da homologação da respetiva avaliação. É composta por quatro



vogais, dois representantes da administração e dois representantes dos trabalhadores. Os representantes dos trabalhadores são eleitos por quatro anos, dois efetivos e quatro suplentes, através de voto secreto dos trabalhadores da autarquia.

Foram disponibilizadas 57 mesas de voto, tendo votado 1 659 trabalhadores.



Para o normal decurso deste processo foi necessário, entre outras tarefas: elaborar informação técnica e proposta de despacho e promover a sua assinatura e publicação no boletim municipal; conjuntamente com o DSI, promover a reativação da aplicação informática para gestão do caderno eleitoral único e totalmente desmaterializado; com a colaboração da DOEP,

distribuir e recolher as 57 urnas de voto; promover a designação dos elementos das mesas de voto; aprovar os instrumentos de comunicação; solicitar a impressão dos boletins de voto e demais documentação e garantir a sua distribuição; validar os resultados e elaborar a proposta de despacho para constituição da comissão paritária.

O processo culminou com a publicação em boletim municipal do Despacho n.º 15/P/2025, que constitui a comissão paritária para o biênio 2025/2028.

PREVPAP – Processo de avaliação mediante ponderação curricular

Na sequência do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública, cumprido no município de Lisboa, após a integração e o posicionamento remuneratório na base da carreira respetiva, para efeitos de reconstituição da carreira, e uma vez que o tempo de exercício de funções na situação que deu origem à regularização extraordinária relevou para o desenvolvimento da carreira, foi necessário suprir a ausência de avaliação de desempenho em relação aos anos abrangidos.

Para o efeito, a DMRH/DGRH/DAD procedeu ao registo dos pontos obtidos por todos os trabalhadores abrangidos neste programa de regularização, num total de 110, e executou todo o processo de análise e validação dos pedidos de ponderação curricular apresentados, num total de 67 avaliados, abrangendo, as mais das vezes entre 6 a 10 anos de avaliação.

6. 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.



164 cursos
451 ações
7 649 formandos



306 cursos
313 ações
956 formandos



64 cursos
159 ações
2 176 formandos



121 curriculares
91 erasmus +
70 profissionais



Ao longo de 2024 realizaram-se 164 cursos de formação profissional que se concretizaram em 451 ações de formação, correspondendo a um total de 12 343 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 7 649 formandos, com um custo de 328 723,75 €.

Formação Interna | 2024

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Artesanato	2	2	20	1072	128	4 600,00 €
Biblioteconomia Arquivo e Documentação	3	5	59	379,5	40,5	1 504,55 €
Ciências Informáticas	1	1	17	592	35	759,50 €
Construção Civil e Engenharia Civil	1	1	23	138	6	1 230,00 €
Contabilidade e Fiscalidade	4	14	178	1 756	133	10 845,04 €
Desenvolvimento Pessoal	15	35	423	6 206	553,5	17 479,40 €
Direito	18	62	1 489	8 546	458	12 449,29 €
Eletricidade e Energia	2	2	28	2 940	210	9 520,00 €
Enquadramento Organizacional	2	6	72	423	36	520,92 €
Floricultura e Jardinagem	3	10	78	888	117	1 758,06 €
Formação de Formadores	4	6	77	3 128	264	5 663,73 €
Gestão e Administração	7	25	523	2 652	171	7 898,24 €
Informática na Ótica do Utilizador	24	46	668	10 889,5	962,5	28 602,99 €
Língua e Literatura Materna	7	8	123	2 833	193	5 831,46 €
Línguas e Literaturas Estrangeiras	7	15	205	6 310	565	10 670,50 €
Proteção de Pessoas e Bens	26	90	833	63 584	5 965	117 568,43 €

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Proteção do Ambiente	3	9	123	661	50	896,96 €
Saúde	4	24	209	1 628	186	2 691,42 €
Secretariado e Trabalho Administrativo	2	2	20	435	48	694,56 €
Segurança e Higiene no Trabalho	3	21	206	2 145	225,5	3 950,16 €
Seminários, Workshops e Outras Ofertas Formativas	11	22	1 837	4 613	56	528,06 €
Serviços de Transporte	10	31	267	8 977	1 144	58 588,50 €
Técnica	1	1	5	965	618	17 125,00 €
Trabalho Social e Orientação	4	13	166	2 323	178	7 346,98 €
Total	164	451	7 649	134 084	12 343	328 723,75 €

PLANO DE FORMAÇÃO PARA PÚBLICO INTERNO 2024-2025 DA CML



FORM[AÇÃO]
24.25

Como frequentar os cursos?

1. Consulte os planos de formação na [Intranet](#) e no site [lisboa.pt](#).
2. Preencha a [ficha de inscrição online](#) ou em papel.
3. Frequento o curso após o dirigente receber a convocatória do DDF e der autorização.

Solicite apoio ao NAF da sua UO!





Em 2024 foram promovidas 313 ações de formação externa, tendo envolvido 956 formandos, num total de 6 105 horas ministradas, com um custo de 92 299,39 €.

Formação externa | 2024

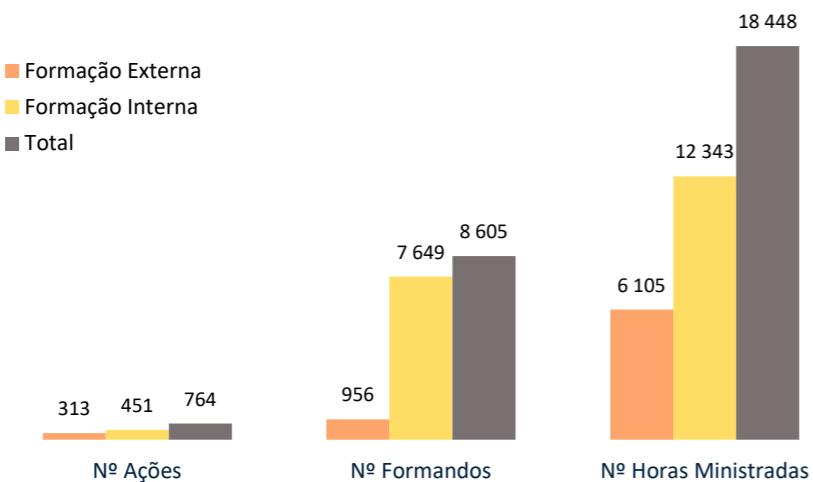
Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Antropologia	1	1	3	63	21	0,00 €
Arquitetura e Urbanismo	11	11	26	543	282	2 605,00 €
Artes	1	1	2	45	22,5	100,00 €
Artes do Espetáculo	1	1	1	12	12	0,00 €
Artesanato	1	1	1	25	25	0,00 €
Assuntos Europeus e Cooperação	2	2	3	7	5	0,00 €
Audiovisuais e Produção dos Média	1	1	2	14	7	0,00 €
Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	31	31	110	1 330	370,5	3 766,00 €
Ciências da Educação	1	1	1	6	6	0,00 €
Ciências Veterinárias	3	3	4	66	50	0,00 €
Construção Civil e Engenharia Civil	4	4	4	28	31	166,05 €
Contabilidade e Fiscalidade	14	14	37	139	65	807,50 €
Desenvolvimento Pessoal	8	9	20	307	125	1 242,00 €
Desporto	9	9	17	202	106	956,54 €
Direito	41	43	214	1 813,5	477	9 796,70 €
Economia	1	1	1	12	12	0,00 €
Floricultura e Jardinagem	1	1	1	7	7	70,00 €
Formação de Formadores	4	6	14	980	445	960,00 €
Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação	2	2	2	4	4	0,00 €

Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Gestão e Administração	33	35	76	2048	1 115	16 612,60 €
História e Arqueologia	3	3	5	71	31	0,00 €
Informática na Ótica do Utilizador	43	43	185	1 195	456,5	3 540,00 €
Língua e Literatura Materna	2	2	2	44	44	0,00 €
Línguas e Literaturas Estrangeiras	1	1	1	20	20	260,00 €
Marketing	1	1	2	18	9	540,00 €
Modernização Administrativa	2	2	2	23	23	333,80 €
Política Social	18	18	33	298	235,5	130,00 €
Proteção de Pessoas e Bens	11	11	33	1 227	675	7 940,00 €
Proteção do Ambiente	15	15	27	270	149	6 246,60 €
Psicologia	5	5	13	283	115	1 060,00 €
Saúde	3	3	3	27	27	0,00 €
Segurança Alimentar	2	2	4	30	15	40,00 €
Segurança e Higiene no Trabalho	1	1	4	24	6	270,60 €
Seminários, Workshops e Outras Ofertas Formativas	1	1	1	6	6	35,00 €
Serviço Social	4	4	5	97	81	0,00 €
Serviços de Transporte	5	5	19	786	171	350,00 €
Sociologia e Outros Estudos	1	1	1	5	5	0,00 €
Técnica	13	13	64	5 833	809	33 863,25 €
Trabalho Social e Orientação	5	5	13	75	39	607,75 €
Total	306	313	956	17 983	6 105	92 299,39 €

Síntese da Formação Interna e Externa | 2024

Formação Externa
Formação Interna

Total



O Plano de Formação para Públicos Externos para 2024/25 respondeu ao Levantamento de Necessidades de Formação a Juntas de Freguesia, Agrupamentos Escolares, empresas do universo municipal, parceiros sociais e cidadãos no geral.

Ao longo de 2024 realizaram-se 64 cursos de formação profissional e de sensibilização e atividades lúdicas para o exterior, que se concretizou em 159 ações de formação, correspondendo a um total de 6 912 horas de duração, abrangendo 2 176 municípios, com um custo de 111 517,09 €.

Formação para Públicos Externos | 2024

Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Artesanato	1	2	21	525	50	723,50 €
Desenvolvimento Pessoal	1	1	12	171	15	217,05 €

Área de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas	Custos (Euros)
Educação e formação de Adultos	10	21	234	9067	895	13 862,23 €
Educação e formação de Adultos (EJ)	1	1	17	16950	1333	2 154,24 €
Floricultura e Jardinagem (EJ)	8	16	239	2484	174	3 493,83 €
Gestão e Administração	2	2	87	508	35	1 345,40 €
Informática na Ótica do Utilizador	19	54	567	6653	830	24 309,40 €
Proteção de Pessoas e Bens	9	16	299	46170	3355	62 727,45 €
Saúde	3	28	192	898	139	1 837,69 €
Seminários e Outras Ofertas Formativas	10	18	508	3792	86	846,30 €
Total	64	159	2 176	87 218	6 912	111 517,09 €

Formação Públicos Externos | 2024





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.

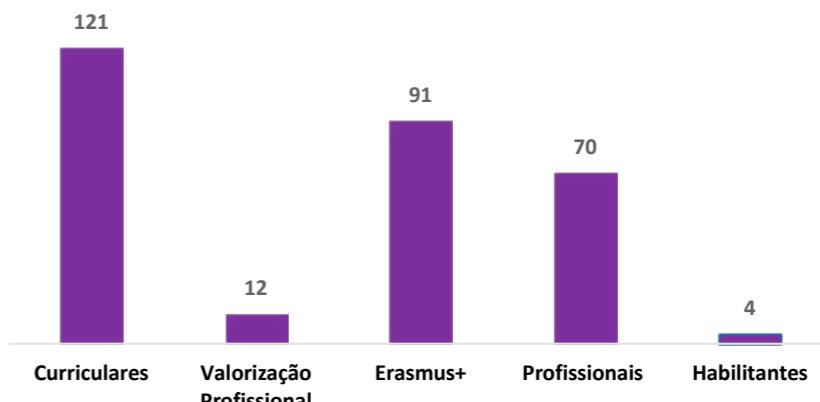
Em 2024 realizaram-se 298 Estágios, conforme o quadro seguinte.

N.º participantes em estágios | 2024

Total de Estágios	Curriculares	Valorização Profissional	Erasmus+	Profissionais	Habilitantes
298	121	12	91	70	4

Gráfico 16: N.º participantes em estágios | 2024

Em 2024, as modalidades de formação a distância (*e-learning* ou *b-learning*) permitiram



tirar o máximo proveito das tecnologias de comunicação atualmente disponíveis, colo-
cando-as ao serviço das pessoas como suporte na formação, desenvolvimento pessoal,
académico e profissional.



Como resultado, proporcionamos em 2024 For-
mação online para 442 participantes distribuí-
dos da seguinte forma:

Formação Interna – 243 participantes

Formação Externa – 182 participantes

Formação P. Externo – 21 participantes

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

O Centro Qualifica da CML tem como objetivo aumentar a qualificação escolar e profissional dos trabalhadores; 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 e destina-se 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 de 2024, 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:

N.º DE INSCRIÇÕES	139
N.º de participantes em acolhimento, diagnóstico para qualificação, informação e orientação sobre tipologias e ofertas de qualificação e encaminhamento para a qualificação	139
N.º de ações de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	8
N.º de Certificações de Competências	64
N.º de Planos Individuais de Encaminhamento para ofertas de qualificação escolar ou profissional	83



A equipa do Centro Qualifica, face à urgência de promover a qualificação dos cidadãos, em particular, dos adultos ativos mais vulneráveis, em 2024 continuou a formação online de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de Nível Secundário. O Processo RVCCC NS online é dirigido a trabalhadores da CML e a cidadãos que pretendam aumentar a sua qualificação com o 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 2024, 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:

Projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem - este projeto consiste na criação de uma rede inclusiva, acessível e mobilizadora da aprendizagem como uma atitude que se vive em toda a cidade, por todas as faixas etárias e condições sociais. Em 2024, contou com uma rede de 95 parceiros formalizados, que representam um total de 132 equipamentos e entidades fornecedoras de diferentes aprendizagens, em termos de tipologia e de áreas temáticas de aprendizagem.





Em curso mantém-se, não só a mobilização de novos parceiros, mas também a capacitação dos parceiros envolvidos. Como resultado, foram disponibilizadas, até ao momento, mais de 1 053 atividades. Estas atividades originaram a emissão de mais de 2 562 medalhas e micro certificados digitais, resultantes da participação de 5 901 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.

O projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem tem tido uma enorme evolução e, quanto à posição relativamente às atividades publicadas, medalhas emitidas, utilizadores e parceiros, a LCA, em comparação à rede de 82 Cidades/Regiões/Ilhas de aprendizagem, tem-se mantido desde muito cedo nos 3 primeiros lugares do pódio. Com uma evolução ainda maior nos últimos meses, a Lisboa Cidade da Aprendizagem apresenta-se no 1.º lugar em termos de atividades publicadas! Graças ao trabalho da equipa LCA e da sua rede de parceiros, Lisboa tem tido um enorme reconhecimento”.

III Encontro da Rede LCA distingue parceiros inovadores e dinâmicos

No mês de abril, decorreu o **III Encontro da Rede Lisboa Cidade da Aprendizagem**, na Fundação Oriente, organizado pela DMRH/DDF, contando com a presença de 60 parceiros da Rede LCA, do Diretor Municipal de Recursos Humanos, João Pedro Contreiras e da Diretora de Departamento de Desenvolvimento e Formação, Luísa Dornellas.

Este evento assinalou o compromisso contínuo e a importante colaboração destes 60 parceiros, proporcionando uma oportunidade ímpar para reconhecer e premiar os esforços notáveis de inovação e dinamismo dentro da Rede.

Destacando-se entre os premiados, o Pavilhão do Conhecimento - Centro Ciência Viva foi galardoado com o Prémio Pioneiro LCA Inovação, em virtude do seu projeto “Pedras e Colinas”, que transforma Lisboa num vibrante palco de aprendizagem ao ar livre.

A “42 Lisboa” foi distinguida com o Prémio Pioneiro LCA Dinamismo, celebrando o seu impacto substancial na comunidade, ao envolver mais de uma centena de utilizadores em atividades que culminaram na emissão de inúmeras medalhas e microcertificados digitais.

O Prémio Pioneiro LCA Compromisso foi entregue ao “SEHR - Sustentabilidade, Educação e Recursos Humanos”, destacando-se pelo seu envolvimento ativo na promoção e implementação de atividades educativas significativas, bem como na expansão do alcance da iniciativa.



Por fim, o Prémio Parceiro LCA 2023 foi atribuído à "Galileu", reconhecendo o seu contributo para o fortalecimento da rede de apoio mútuo.

Este encontro não só reafirmou o valor da aprendizagem colaborativa, como também fortaleceu a rede de apoio mútuo, elemento essencial para o desenvolvimento sustentável da educação.



O **Projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem (LCA)** marcou também presença na Futurália. Foram divulgadas as ofertas de aprendizagem de mais de 75 parceiros de organizações públicas, privadas e do terceiro setor, oferecendo uma excelente oportunidade para ampliar a visibilidade das suas atividades formativas e atrair um público ainda mais diversificado. A equipa da LCA esteve ainda presente no grande auditório da Futurália, com uma sessão especial intitulada "Tu Constróis o Teu Futuro! Lisboa Cidade da Aprendizagem pode dar-te uma ajuda", realizada a 22 de março e direcionada aos jovens do ensino secundário. Esta sessão teve como objetivo inspirar e orientar os estudantes na construção de seus percursos educativos e profissionais, utilizando as ferramentas e oportunidades oferecidas pela rede LCA. O stand da Rede LCA na Futurália atraiu uma enorme pro-

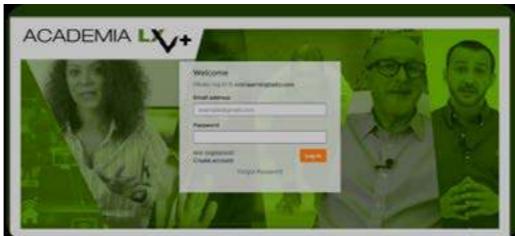
cura e despertou a curiosidade dos visitantes. Foi uma oportunidade para divulgar a rede e alcançar um público mais abrangente. Muitos visitantes aderiram às redes sociais LCA e demonstraram entusiasmo para aceder à plataforma digital LCA e explorar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Este evento reforçou o compromisso da Rede LCA em inspirar e capacitar os jovens de Lisboa. Juntamente com os parceiros da Rede LCA, continuaremos a promover o acesso à educação e formação de qualidade, impulsionando o desenvolvimento pessoal e profissional da nossa comunidade.



Programa para a Inclusão e Literacia Digital (PILD): em 2024 realizaram-se 62 iniciativas de formação para 616 participantes do Programa para a Inclusão e Literacia Digital da Câmara Municipal de Lisboa.

boa, criado pela equipa do CQ com vista ao desenvolvimento de competências digitais básicas e a sensibilização de trabalhadores e cidadãos para o potencial democrático, crítico e criativo da Internet e dos equipamentos digitais.

Academia LxV+: no sentido de criar e reforçar hábitos de micro formação, continuam 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 nº de vídeos,



livros, cursos e links disponíveis. Podem instalar a plataforma no telemóvel e aproveitar todas as funcionalidades onde quer que estejam; uma secção inteiramente dedicada ao ChatGPT e à Inteligência Artificial.



cial; 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 temas mais procurados são: Time Management, Autodesenvolvimento e ChatGPT. Os vídeos mais vistos foram: "Como deixar de querer agradar aos outros? "6 habits to make 2025 your best year yet", "Tradução de textos profissional com o ChatGPT". Em 2024 tivemos 1293 usuários, 229 utilizadores ativos e 61 novos registo. No período foram visualizados 423 conteúdos diferentes, num total de 1236 visualizações e de 151 horas.

Programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE) designado por European Entrepreneurs Mobility EM CONSORTIUM: em 2024 a DMRH/DDF, no âmbito do programa o DDF reuniu com a fundadora da empresa Kube Cowork, para apresentação do projeto, tendo a organização aderido ao programa enquanto Host Entrepreneur, uma vez que as organizações de acolhimento são fundamentais para a realização de relações de trabalho que contribuem para a criação de networks ao nível internacional. A disseminação e sensibilização sobre a importância do projeto, concorre para o cumprimento de metas ao nível do Empreendedorismo dentro do Mercado único europeu, bem como para o futuro do trabalho na UE. Na IT Tool da Comissão Europeia, a CMLisboa, enquanto parceira, tem 3 RLT preparação, 8 em execução e 13 concluídas. O projeto EM CONSORTIUM tem diversas RLT (Relationships): 33 em preparação, 100 em execução, 257 concluídas, sendo o

primeiro Consórcio a nível europeu na execução das metas, continuam a decorrer as reuniões mensais para o desenvolvimento do projeto com os parceiros do consórcio, Chipre, Espanha, França, Grécia, Itália, Portugal, República Checa, Roménia e Turquia.

Parceria para o reforço da governação urbana, inclusão social e promoção do empreendedorismo em Díli, Timor-Leste

A decorrer deste maio de 2022, este projeto tem como intuito estimular a cooperação entre as cidades de Díli e Lisboa. Este projeto visa promover o desenvolvimento urbano integrado, sustentável e inclusivo em Díli, sendo coordenado pela CML/DMRH/DDF e a 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, decorreu em 2024, no Centro de Formação Municipal de Díli, que está em funcionamento com



apoio financeiro da União Europeia e sob a coordenação da CML/DMRH/DDF, 12 ações de formação em língua portuguesa de nível A2 e B1 para 319 participantes, 9 ações de formação em Competências Digitais para 71 participantes, 2 ações de formação para Dirigentes com 18 participantes, 1 ação de formação em Atendimento e Balcão Único, com 7 participantes e 1 Curso de jardinagem para 12 participantes.



Rede internacional Xarxa FP – em 2024 continuou a colaboração com os projetos relacionados com a educação e formação profissional (FP/VET), nos projetos de Basic VET para a inclusão de estudantes de formação profissional inicial em risco de exclusão.



Skillman Forum 2024 – Participação da DMRH/DDF no Skillman Forum 2024, realizado em Montecatini, Itália, entre 11 e 12 de dezembro, enquanto delegado e membro da rede global para a divulgação da Formação Profissional (VET) a nível europeu.



Projeto Innovation of Future for Carbon Zero: a candidatura Erasmus+ do projeto Innovation of Future for Carbon Zero foi renovada em 2024, estando em lista de espera para aprovação.



Rede European Alliance for Apprenticeships (EAfA) e European Training Foundation (EFT) – a DMRH/DDF participou, em 04/12/2024, no seminário online Integrating digital skills in apprenticeships – Introducing the new EAfA Toolkit, realizado em Tirana na Albânia, no âmbito da Aliança Europeia das Aprendizagens.



Pact for Skills in Tourism LSP - participação, na 22nd

coordination meeting da PacTS4ALL, cofinanciada pela comissão europeia, a Pacts for Skills in Tourism Forward Alliance que a CML, através do DDF tem apoiado, contribuindo para as estratégias a desenhar para o Plano de Ação para a aquisição de competências em turismo.

Encontro anual de Coordenadores e Promotores de Formação (NAF)

No dia 17 de junho, realizou-se o Encontro anual de Coordenadores e Promotores de Formação (NAF) no Auditório dos Serviços Sociais da CML para a apresentação do Plano de Formação para o Universo Municipal 2024/2025 e do Plano de Formação para Públicos Externos. Este encontro contou com a participação dos Núcleos de Apoio à Formação (NAF) e de toda a equipa de coordenadores e técnicos do DDF, bem como de dirigentes da CML e representantes de empresas municipais e outros parceiros que beneficiam dos referidos Planos de Formação.



De salientar aqui a importância dos Núcleos de Apoio à Formação (NAF) que constituem pontes de apoio entre a DMRH/DDF e os trabalhadores das Unidades Orgânicas e que muito contribuem para o sucesso da formação. Os NAF assumem um papel ativo na formação, nomeadamente, no levantamento das necessidades junto dos trabalhadores, na divulgação dos planos de formação interno e externo, no apoio aos trabalhadores, na inscrição e avaliação dos cursos.

A plataforma de formação à distância da CML mantém uma dinâmica de atualização. Esta ferramenta de e-learning, baseada no sistema Moodle, pretende alavancar a forma como a formação é conduzida na CML. A plataforma não só atende às necessidades formativas, mas também incorpora as mais recentes tecnologias de segurança. Ofere-



ce uma vasta gama de cursos e recursos educativos, acessíveis a todos os trabalhadores da CML, independentemente, da sua localização. Esta flexibilidade é essencial para promover o desenvolvimento contínuo e a capacitação dos trabalhadores, permitindo-lhes adquirir novas competências e conhecimentos de forma eficaz e eficiente. Em conformidade com o RGPD, a plataforma assegura a proteção dos dados pessoais dos utilizadores, proporcionando um ambiente de aprendizagem seguro e confiável. A CML reafirma o seu compromisso com a inovação e a excelência na formação dos seus trabalhadores, preparando-os para o futuro com confiança e competência.

7. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO [DSHS]

ATRIBUIÇÃO DO SELO “HEALTHY WORKPLACES”

A CML foi distinguida com o selo Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis, na categoria de Grandes Empresas, atribuído pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), o qual tem como objetivo reconhecer as práticas de gestão que promovem a segurança, a saúde e o bem-estar no local de trabalho, com enfoque nos riscos psicosociais e saúde mental no local de trabalho.

A iniciativa é um contributo da OPP para o incentivo e a divulgação das melhores orientações e práticas no que diz respeito à saúde ocupacional. Enquadra-se no âmbito de uma parceria com a ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho) e com a EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho) e conta com o Alto Patrocínio do Presidente da República, do Ministério da Saúde e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

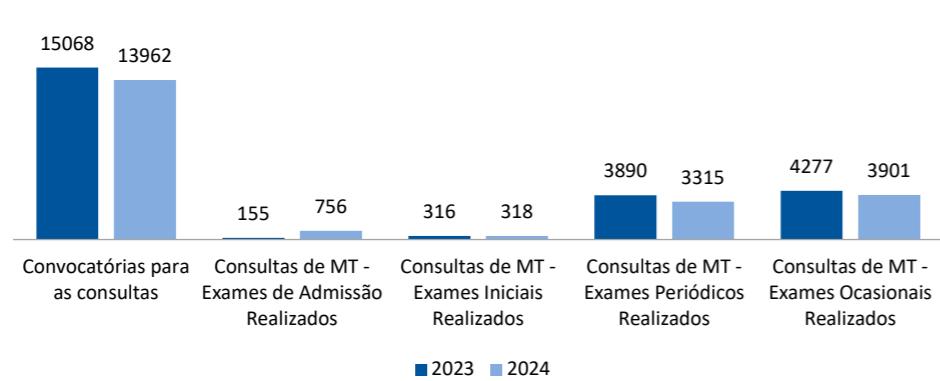


A DMRH tem na sua visão estratégica impulsionar um ambiente de trabalho positivo e de valorização das pessoas, pelo que, este reconhecimento do trabalho realizado é uma motivação para fazer mais e melhor junto dos trabalhadores do Município.

SAÚDE NO TRABALHO

Ao longo do ano foram convocados 13 962 trabalhadores e realizadas 8 290 consultas de medicina do trabalho, das quais 756 respeitaram a exames de admissão, 318 a exames iniciais, 3 315 a exames periódicos e 3 901 a exames ocasionais.

Consultas de Medicina do Trabalho



Comparativamente com o ano anterior, verificou-se um ligeiro decréscimo nas convocatórias para realização de consultas de medicina do trabalho, bem como nos exames médicos periódicos e iniciais. Tal deve-se, sobretudo, à diminuição do número de horas médicas, decorrentes da rescisão e aposentação de alguns médicos. Por outro lado, houve um aumento significativo no número de exames de admissão e iniciais, decorrente da realização de vários concursos de admissão, nomeadamente coveiros, condutores de máquinas pesadas e veículos especiais, bombeiros sapadores, cozinheiros, cantoneiros

de limpeza e jardineiros, o que representou um acréscimo do trabalho desenvolvido pela equipa de enfermagem e médica.

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 das equipas de enfermagem e médica. Em 2024, houve 3 862 faltas justificadas e 1 810 faltas injustificadas às consultas de medicina do trabalho.

EVENTO | DIA MUNDIAL DO SONO

Decorreu em março, um encontro subordinado ao tema "Um bom sono para uma vida saudável", para assinalar o Dia Mundial do Sono (15 de março), numa iniciativa conjunta do Departamento dos Direitos Sociais e da DMRH/Departamento de Saúde, Higiene e Segurança.

Este evento contou com a presença de Paula Pinto, membro da Direção da Associação Portuguesa do Sono que lançou o debate sobre "Sono de qualidade para todos, por uma melhor saúde global". Sob o mote "Toda a gente deve dormir bem", sublinhou a importância da equidade do sono como tempo e oportunidade para dormir, educação e literacia para um bom sono, medidas de higiene do sono e acesso à consulta da medicina do sono.

Decorreu também a apresentação do projeto de intervenção comunitária "Dormir bem é crescer também" pelas enfermeiras Sandra Laia Esteves e Sara Tavares da Unidade Local de Saúde de Santa Maria. Num estudo efetuado a crianças entre os 9 e 10 anos e 11 e 13 anos das escolas das freguesias de Benfica e Carnide, foi detetada uma prevalência de 37% de problemas de sono e a necessidade de envolvimento dos pais, dos educadores e dos profissionais de saúde na alteração de comportamentos. Realce ainda para o facto de as crianças do 7.º ano terem comportamentos mais enraizados.



Outra das temáticas abordadas foi apresentada por Vânia Caldeira, da Sociedade Portuguesa de Pneumologia: "Apneia do Sono: Respirar bem para dormir melhor". Fadiga e cansaço, sonolência diurna, dificuldades de atenção e concentração, irritabilidade e dores de cabeça são alguns dos sintomas da doença que, após diagnóstico, pode ser eficazmente tratada. A apneia do sono afeta 23% das mulheres e 50% dos homens em idade madura.

A encerrar os trabalhos, Jorge Barroso Dias, médico do trabalho e coordenador de saúde ocupacional da DMRH/DSHS, interveio sobre "Sono, Trabalho e Equidade: Todos temos direito a um bom sono?". Apresentou alguns dados de um estudo realizado sobre os fatores de risco por grupo profissional, nomeadamente, de problemas de sono referentes a alguns grupos profissionais e destacou algumas estratégias para diminuir estes fatores de risco, através de abordagens multidisciplinares (consultas de nutrição, psicologia, saúde mental de prevenção e medicina do trabalho).

Em 2024, a DMRH/DSHS realizou 60 consultas do sono.

No âmbito da atividade relativa à Equipa de Enfermagem, destaca-se a realização de 4 389 consultas de enfermagem de vigilância de saúde, onde foram realizados os exames, de acordo com os protocolos de vigilância de saúde definidos, nomeadamente

**Consultas
do Sono
60**



audiogramas, avaliação da acuidade visual, avaliação de peso, altura, tensão arterial, entre outros. Destaca-se ainda a intervenção da cardiopneumologia na realização das eletrocardiogramas.

No cumprimento do programa nacional de vacinação, foi assegurada a administração de 193 vacinas contra a hepatite B e de 700 vacinas anti gripe sazonal, de acordo com a exposição a riscos profissionais. O aumento significativo, comparativamente ao ano de 2023, na administração da vacina contra a hepatite B, deve-se à admissão de vários trabalhadores para funções com risco de exposição. À semelhança de outros anos, foi assegurada a vacinação contra a gripe sazonal no período noturno.

A DMRH/DSHS promoveu, uma vez mais, a campanha de vacinação contra a gripe, com o objetivo de maximizar a proteção dos trabalhadores com risco acrescido devido à sua atividade profissional. Dirigida aos trabalhadores da CML e Juntas de Freguesia, esta vacinação é gratuita e voluntária e decorreu nos postos médicos do DSHS, no edifício da Ressano Garcia, no edifício do Campo Grande e no edifício dos Olivais, durante os meses de outono e de inverno.



A equipa de enfermagem passou ainda a colaborar nas várias iniciativas do Programa de Saúde Ocupacional "100% Bem" e deu início ao desenvolvimento da consulta de enfermagem no âmbito do "Círculo da Saúde".

JUNTA MÉDICA MUNICIPAL

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

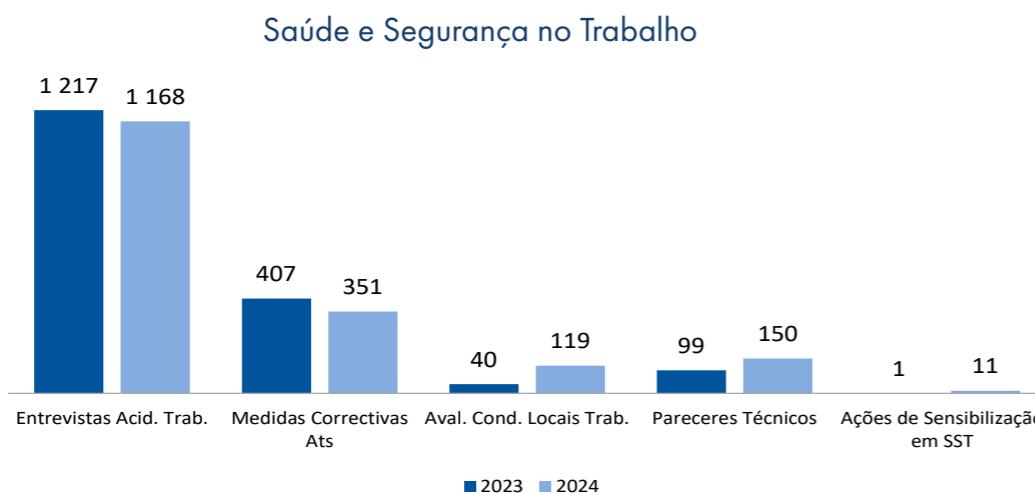
Quadro 21: Junta Médica Municipal (JMM) | 2024

Consultas de JMM a)	por doença	503
	por acidente de trabalho	60
Trabalhadores em JMM b)	Doença Natural	111 (Foram acompanhados 1 083 trabalhadores)
	Doença Prolongada	39 (Foram acompanhados 405 trabalhadores)
Altas de JMM		158

a) Consultas de Junta Médica Municipal realizadas no âmbito da alínea a), nº1 do art.º 23, da lei 35/2014 de 20 de junho (faltas por doença superiores a 60 dias).

b) Trabalhadores que estavam de JMM a 31 de dezembro de 2024, 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, nº 1, alínea a) da lei 35/2014 de 20 de junho)

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



No âmbito do Programa de Intervenção "Prevenção e Controlo da Sinistralidade Laboral da CML", destacamos a importância das entrevistas dos Acidentes de Trabalho. Estas entrevistas apresentam um impacto positivo na identificação das causas, incidindo nos vários quadrantes, medidas organizacionais, recursos humanos, operacionais e comportamentais, com particular reforço na área da sensibilização para mudanças de comportamento no que diz respeito ao cumprimento dos procedimentos/instruções de trabalho. No decorrer da realização das entrevistas, sempre que necessário, são elaborados pedidos de esclarecimento aos vários intervenientes no processo de acidentes de trabalho, com o objetivo de aferir os factos relatados e de identificar possíveis medidas de prevenção e, consequentemente, melhorias das condições de trabalho. As entrevistas permitem assim, elaborar uma análise e caracterização multifatorial dos acidentes de trabalho e identificar as suas causas, 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, **351 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.

Em 2024, deu-se início a um trabalho mais detalhado e específico no que diz respeito ao Regimento de Sapadores dos Bombeiros (RSB), com particular incidência nos acidentes de trabalho ocorridos na verificação das viaturas e na prática desportiva, tarefas onde se evidencia um maior número de acidentes de trabalho.

No âmbito da avaliação de saúde e do trabalho integrado com a Medicina do Trabalho, foram encaminhadas tecnicamente, para as diversas Unidades Orgânicas, 157 Fichas de





Aptidão Médica (FAM), com indicação de condicionalismos/recomendações para a atividade.

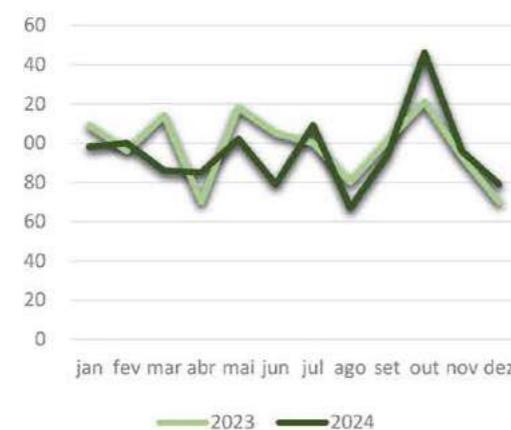
Durante o ano, foram realizadas 119 avaliações das condições das instalações da CML, foram elaborados 150 pareceres técnicos relativos a condições de trabalho das instalações da CML, análise das atividades/função e postos de trabalho.

A avaliação dos riscos por função é claramente 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.

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 Serviços Sociais da CML.

Acidentes novos



Acidentes novos (mensal)*

	2023	2024	VH
jan	109	98	-10,09
fev	96	100	4,17
mar	114	86	-24,56
abr	70	85	21,43
mai	118	102	-13,56
jun	105	79	-24,76
jul	100	109	9,00
ago	80	67	-16,25
set	101	94	-6,93
out	121	146	20,66
nov	93	96	3,23
dez	70	79	12,86
Valor total	1 177	1 141	-3,06
Média mensal	131	127	

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

Em 2024, verificou-se um decréscimo de 3,06% de novos acidentes de trabalho (1 141) relativamente ao período homólogo de 2023 (1 177). Destaca-se a Direção Municipal de Higiene Urbana (DMHU) como sendo a unidade orgânica com maior número de acidentes de trabalho, tendo um peso de 38% da totalidade de acidentes da CML, seguida do Departamento de Educação (que inclui o pessoal não docente das escolas de Lisboa), com registo de mais 19% de novos acidentes.

Acidentes por unidade orgânica

ANO 2024 N.º total de acidentes:	896	
Unidades Orgânicas (top 5)	DMHU	435
	DE	214
	DMAEVCE	94
	RSB	92
	DMRH	61

SOFREU UM ACIDENTE DE TRABALHO? CONTE CONNOSCO!

**SE TIVER UM ACIDENTE DE TRABALHO
COMUNIQUE DE IMEDIATO À SUA FUNÇÃO RH.
AGUARDE PELO CONTACTO TELEFÔNICO
DA ÁREA TÉCNICA DO DSHS E NÃO SE DIRIJAAO
ATENDIMENTO DO DSHS, NAS OLAIAS.**

**EM SITUAÇÕES GRAVES, RECORRA AO SERVIÇO
DE URGÊNCIA DO HOSPITAL, AO CENTRO
DE SAÚDE OU OUTRA UNIDADE DE SAÚDE MAIS
PERTO DE SI!!**

O QUE DEVE FAZER:

1
Participação de Acidentes de Trabalho à CML:
Informe, em 48 horas, a sua Função RH e relate com o máximo de detalhe o ocorrido. Se não puder fazer a comunicação, peça a alguém que o faça por si.

2
Primeira Consulta de Acidente de Trabalho:
Após comunicar o ocorrido à sua Função RH, não se dirija de imediato ao atendimento

do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança nas Olaias (DSHS). Aguarde o contacto telefônico da Área Técnica do DSHS que após entrevista agendará a sua consulta do acidente de trabalho.

3
Atendimento Urgente:
Se necessitar de tratamento urgente, pode dirigir-se de imediato ao Hospital, Centro de Saúde ou outra Unidade de Saúde. Solicite a Nota de Alta deste atendimento urgente para apresentar na consulta de acidente de trabalho.

4
Após cada Consulta de Acidente de Trabalho:
Dirija-se ao Núcleo de Acidente de Trabalho (Edifício das Olaias dos SCS CML, piso 0).

Para mais informações sobre
Acidentes de Trabalho, consulte
a Intranet ou contacte a sua Função RH.



LISBOA
CENTRO MUNICIPAL

CML | DMRH
Departamento de Saúde, Higiene e Segurança
Edifício das Olaias, Av. Almeida Costa n.º 41
Atendimento 218 170 001 | www.dshs.cmllisboa.pt

PROJETO MEAOW | MEDIR A RADIAÇÃO SOLAR ULTRAVIOLETA EM TRABALHADORES AO AR LIVRE"

Em fevereiro de 2024, decorreu um evento, no âmbito do Projeto "MEAOW", que teve como propósito homenagear e agradecer aos 91 trabalhadores de várias áreas da CML nomeadamente, jardineiros, coveiros, calceteiros, asfaltadores, saneamento e outros que participaram, de forma voluntária, neste projeto. Estes trabalhadores utilizaram 41 dosímetros durante 7 meses consecutivos, tendo contribuído para a concretização do estudo de investigação "Medir a radiação solar ultravioleta em trabalhadores ao ar livre" ao qual apelidamos de MEAOW (acrônimo do inglês).

Este estudo, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia e realizado pela NOVA Medical School - Faculdade de Ciências Médicas, em conjunto com a CML/DMRH/DSHS foi pioneiro em medições à radiação solar no âmbito ocupacional, em tra-



balhadores que executam o trabalho ao ar livre em Portugal, concretamente, no Município de Lisboa e irá estabelecer uma base para estudos posteriores, incluindo estimativas de risco de cancro cutâneo, desenvolvimento de políticas de proteção adequadas aos trabalhadores e modelos de previsão epidemiológica.

O projeto superou todas as expectativas em termos de impacto na organização, tendo sido já apresentado em dois congressos internacionais e em três eventos, em cooperação com a CML, destacando-se a envolvência, o empenho e a colaboração no apuramento dos resultados.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL “ERGONOMICS PROFESSION IN EUROPE”

A Conferência Internacional “Ergonomics Profession in Europe”, organizada em parceria entre a CML, a Associação Portuguesa de Ergonomia e a Faculdade de Motricidade Humana, foi palco das boas práticas de ergonomia no contexto da indústria 5.0, do envelhecimento da população ativa e da certificação dos ergonomistas a nível europeu.

A CML partilhou duas boas práticas: “Pausas Ativas” e um estudo de caso na Divisão de Gestão Cemiterial (DGC), com foco no grupo de assistentes operacionais (coveiros).

A iniciativa “Pausas Ativas” vai ao encontro dos trabalhadores e tem como objetivo pro-



mover a saúde e o bem-estar no local de trabalho, reduzir o sedentarismo, impulsionar uma saúde mental saudável, ajudar a reduzir o stress e a ansiedade e a melhorar o foco e a concentração. Decorrente da aplicação de questionários foi possível aferir os benefícios físicos e mentais após três meses de “Pausas Ativas”, sendo que os próprios trabalhadores para além de considerarem esta medida como uma prática eficaz para o seu bem-estar, referem uma melhoria da dor sentida, ao nível músculo-esquelético, que em casos específicos como pescoço, cervical e joelhos chegou a uma redução de cerca de 70% na intensidade da dor.

O estudo de caso efetuado com o grupo de assistentes operacionais (coveiros), traduziu-se num investimento de equipamento mecanizado, adaptado para contexto real de trabalho, para movimentação de urnas. Este mecanismo foi considerado um sucesso para reduzir os efeitos físicos dos trabalhadores na movimentação de urnas no interior dos jazigos.

PROGRAMA 100% BEM | SAÚDE E BEM-ESTAR

O Programa 100% bem | saúde e bem-estar tem como objetivo melhorar as condições de saúde física, mental e social dos trabalhadores da CML, através de ações de literacia e promoção em saúde, com o pressuposto fundamental de envolvimento dos trabalhadores.

Este programa encontra-se alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [ODS 3, 4, 12, 17], Estratégias, Planos e Programas Prioritários Nacionais, bem como com as Grandes Opções do Plano 2023-2027 para a cidade de Lisboa: PILAR 1 – UMA CIDADE PARTICIPADA | MOBILIZAR O UNIVERSO CML | 5: “Concretizar programas de intervenção no domínio da saúde e da segurança no trabalho, para a promoção da saúde mental e do bem-estar, envolvendo os trabalhadores num processo contínuo de auscultação do seu grau de satisfação e condições de trabalho”.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho o local de trabalho

é um ambiente essencial para incentivar um estilo de vida saudável e apoiar a prevenção de problemas que podem reduzir a nossa capacidade de trabalhar ao longo da vida, concretizando-se em “locais de trabalho que promovem a saúde”.

O conceito de bem-estar dos trabalhadores deve ser visto como uma noção abrangente que reflete a qualidade de vida, considerando a saúde individual e os fatores ambientais, organizacionais e psicossociais relacionados com o trabalho.

No âmbito da estratégia de atuação para melhorar as condições de saúde dos trabalhadores foram desenvolvidas diversas ações de literacia e promoção em saúde:

AÇÕES DE LITERACIA E PROMOÇÃO DA SAÚDE

Círcito da Saúde

12 Circuitos Saúde | 260 Participantes | 96% Avaliações Positivas

8 sessões em 5 escolas | 3 sessões em orgânicas da CML

1 sessão na Secretaria-geral do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social

O Círcito da Saúde é uma iniciativa de promoção e sensibilização da saúde e bem-estar no local de trabalho, com o objetivo de capacitar os trabalhadores para adotarem hábitos mais saudáveis de saúde, procurando alertar para a importância da implementação de mudança de comportamentos e, consequentemente, dos impactos positivos na sua saúde geral, assim como, sinais de alerta.

Num trabalho articulado entre vários profissionais especializados das diferentes áreas,



são abordados vários temas como Nutrição, Mente Saudável, Atividade física, Ergonomia e Sono, sendo facultadas orientações ou estratégias para escolhas mais saudáveis. Nutricionistas, psicólogos, enfermeiros e instrutores de atividade física interagem com os trabalhadores, orientando-os em relação aos cuidados com o corpo e a mente. Desta interação, por vezes, decorrem encaminhamentos para as consultas de nutrição, psicologia e programas de cessação tabágica, conforme a necessidade do trabalhador.

Este projeto encontra-se alinhado com os Indicadores de Saúde Ocupacional da CML, o que permite uma abordagem direcionada e estratégica para a melhoria das condições de saúde dos trabalhadores, de acordo com as necessidades e desafios específicos de cada unidade organizacional.

PausaAtiva

571 Sessões | 3 861 Participações| [presenciais e online]: 94% Avaliações Positivas

11 Sessões (realizadas em circuitos e eventos) | 162 participantes

Academia PausAtiva ON: 28 vídeos | 301 participantes

As Pausas Ativas consistem em momentos em que são promovidas pausas conscientes no período laboral. Estas pausas são realizadas por instrutores qualificados para o efeito, integrando atividade física direcionada às articulações músculo-esqueléticas com o pro-





pósito de fortalecer as áreas corporais mais afetadas pela atividade laboral, contribuindo assim para diminuição do sedentarismo. Por outro lado, também são aplicadas técnicas de relaxamento que promovem a saúde mental e o bem-estar.

As Pausas Ativas, desenvolvem-se de forma regular, presencialmente, uma a duas vezes por semana nos locais de trabalho, consoante planificação prévia.

De forma gradual, e com o esforço da equipa, as pausas ativas têm vindo a expandir-se a um maior número de orgânicas e locais de trabalho, porém, o objetivo é exigente, pois pretendemos que todos os trabalhadores da CML possam aceder e beneficiar das Pausas Ativas.

Tendo por base essa abrangência, uma das estratégias implementadas foi a "PausAtiva ON", que iniciou em outubro de 2024, com sessões semanais online, via Teams. De modo a permitir alguma flexibilização de horários e para que os trabalhadores possam ter acesso à "PausAtiva ON", disponibilizaram-se os conteúdos das mesmas, através de vídeos que podem ser visualizados em qualquer momento ou local, sendo que, alargámos para duas sessões semanais (3^a e 5^a feira). Pretendemos dar continuidade, expandir e melhorar esta iniciativa, indo ao encontro das necessidades e expectativas dos participantes, evoluindo neste contexto fundamental de combate ao sedentarismo em que "Sentar é o novo Fumar!".

Saúde Mental | Projeto desenvolvido no Departamento de Relação com o Município e Participação

6 Ações | 36 Participantes | 96% Avaliações Positivas

Dando sequência ao Projeto-piloto iniciado no ano anterior com o Departamento de Relação com o Município e Participação (DRMP), organizaram-se 2 ciclos de 3 sessões



cada, com 2 grupos de trabalhadores diferentes. Cada grupo, de 18 trabalhadores, teve oportunidade de participar em 3 sessões sequenciais sobre Saúde Mental (com Psicólogo), Sessão de Relaxamento Zen (meditativa) e Sessão de Banho de Floresta (em Monsanto).

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.

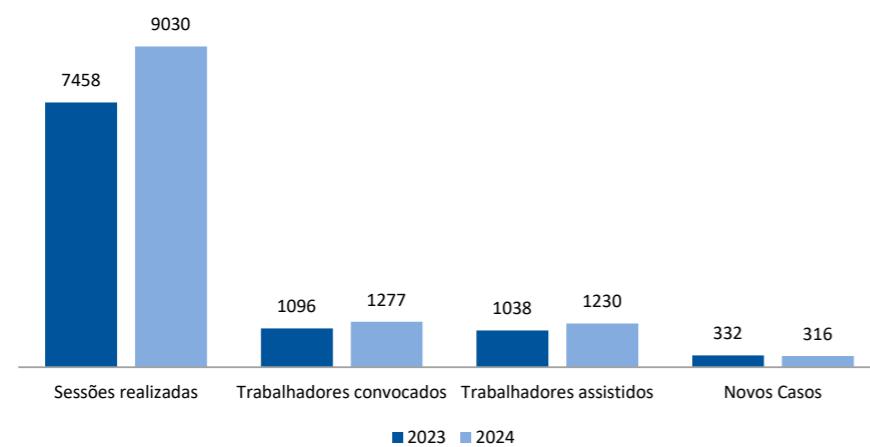


PSICOLOGIA CLÍNICA

Em 2024 realizaram-se 9 030 sessões de psicologia a trabalhadores da CML, tendo sido convocados 1 277 trabalhadores. Destes, 1 230 (96,3%) foram assistidos, sendo que, 316 (25,6%) foram novos casos (vistos na consulta pela primeira vez) ou reincidentes (já referenciados, mas com alta clínica há pelo menos 5 anos).

O tempo médio de resposta verificado entre o pedido de consulta e a atribuição a um psicólogo foi de 2 dias.

Psicologia Clínica



Para além da intervenção especializada da psicologia, que se traduz nas sessões individuais e de grupo, há todo um trabalho de retaguarda desenvolvido pelos psicólogos, que é um suporte imprescindível para o bom desenrolar do caso.

Efetuam-se, quando necessário, contatos e diligências junto dos responsáveis do serviço (encarregados, chefes de zona, chefes de secção, chefes de divisão e diretores de departamento), de psiquiatras e de outros técnicos de saúde e áreas relacionadas, de comunidades terapêuticas e de outras Instituições, bem como de estruturas de apoio da comunidade social.

À semelhança de anos anteriores, não podemos deixar de referir a importância de todo um trabalho paralelo, na área da sensibilização e formação de chefias, que acaba por ser efetuado, sempre que é estabelecido um contato, a propósito de um caso ou de uma situação concreta. Embora esta sensibilização não seja o objetivo principal desse contacto, não sendo, portanto, efetuado de forma sistematizada, nem estruturada, o certo é que essas interações verbais e informais acabam, muitas vezes, inevitavelmente, por ter esse benefício secundário.

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.

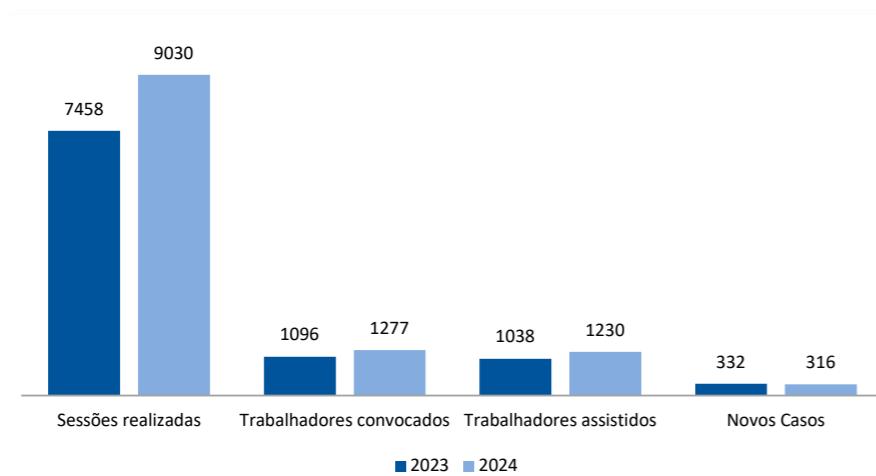
O nosso potencial universo de trabalhadores a entrar no Enquadramento Organizacional, vai flutuando mensalmente com os trabalhadores que atingem os 365 dias de ausência, por motivo de acidente em trabalho, doença natural ou profissional, e que ficam afetos ao DSHS.

O número mensal de trabalhadores afetos ao universo do Enquadramento Organizacional em 2024, variou entre os 126 e os 155 trabalhadores por mês.

Ao longo do ano, entraram 82 casos novos e, no total, foram abrangidos pelo Enquadramento Organizacional, 168 trabalhadores. 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 (81) e de acidentes de trabalho (39);
- Por se encontrarem disponibilizados pelos serviços (47);
- Sinalizados pela Medicina do Trabalho (1)

Enquadramento Organizacional | Tipificação dos casos



Dos 168 casos diagnosticados, resolvemos 84: 53 através de colocação no posto de trabalho (a unidade orgânica de origem ou outra), 18 através de proposta de adaptação no posto de trabalho, 3 saíram da CML em mobilidade, 1 licença sem vencimento e 9 trabalhadores aposentaram-se.

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 DMRH, 14 reuniões com dirigentes para integração em posto de trabalho e 6 reuniões devido a processos disciplinares.

Consulta Preventiva de Saúde Mental

A Consulta Preventiva de Saúde Mental, integrada na consulta de rotina da medicina do trabalho, tem por objetivo a prevenção e avaliação precoce de possíveis fatores de risco psicossociais e de saúde mental, no despiste precoce de problemas nas duas vertentes, e no encaminhamento adequado das situações de risco detetadas.

Consulta Preventiva de Saúde Mental nas Escolas

No ano 2024, realizamos a Consulta Preventiva de Saúde Mental em 10 escolas (AE do Restelo, AE Francisco Arruda, AE de Stª Mª dos Olivais, AE Virgílio Ferreira, EP Ciências Geográficas, AE Bairro Padre Cruz, AE das Olaias, ES D. Filipa de Lencastre, AE Manuel da Maia, ES Marquês de Pombal), nas categorias de assistente operacional e de assistente técnico. No total, foram convocados para a Consulta Preventiva de Saúde Mental um total de 345 trabalhadores, dos quais, 252 (73%) realizaram a consulta mas 93 (27%) não compareceram. De realçar a significativa taxa da não comparença (27%) destes trabalhadores das escolas, pelo que, consideramos ser necessário reforçar e sensibilizar junto dos diretores, sub-diretores e coordenadores dos Assistentes Operacionais e dos Assistentes Técnicos dos Agrupamentos/Escolas, sobre a necessidade dos trabalhadores cuidarem da sua saúde física e mental.

Além de avaliar e prevenir, o objetivo da Consulta Preventiva de Saúde Mental também é o de encaminhar situações de risco, salvaguardando que a informação apurada na entrevista passe a constar no processo clínico do trabalhador, através da Ficha de Informação e Acompanhamento (FIA), auxiliando o médico do trabalho na avaliação do trabalhador e no preenchimento da sua Ficha de Aptidão para o Trabalho (FAT).

A informação recolhida pela Consulta Preventiva de Saúde Mental é de extrema relevância para propor intervenções de melhoria nos locais de trabalho, no sentido de melhorar a qualidade de vida, a motivação, a produtividade e assiduidade, proporcionando ambientes de trabalho mais aliciantes e mais atrativos.

Ponderando o total de 252 trabalhadores que compareceram à CPSM, foram sinalizados 91 (36,1%) trabalhadores à Consulta de Psicologia, dos quais, 33 não aceitaram.



Consulta Preventiva de Saúde Mental na Polícia Municipal

Realizaram-se 231 (96%) das 240 Consultas Preventivas de Saúde Mental (CPSM) programadas para os operacionais da Polícia Municipal.

Programa de Intervenção em Crise

Regimento de Sapadores Bombeiros (RSB)

Durante o ano de 2024, verificaram-se no RSB, 7 pedidos de intervenção psicológica, no âmbito do nosso programa de intervenção em crise, abrangendo um total de 59 elementos. Para além da intervenção em grupo, com estes elementos, foi também realizado apoio psicológico individual, sempre que se considerou pertinente.

O(a) psicólogo (a) deslocou-se aos quartéis que estiveram envolvidos nas ocorrências, no próprio dia do acontecimento ou no dia seguinte em que o turno envolvido voltou ao serviço, no sentido de abordar com os elementos do(s) respetivo(s) turno(s) os aspetos psicológicos que mais os poderiam ter afetado na sequência da sua intervenção, bem como alertar para a importância de atentarem a determinados sinais/sintomas que poderiam vir a apresentar daí por algum tempo e que poderiam constituir um motivo para um pedido de apoio psicológico.

Polícia Municipal

No que respeita à intervenção em crise na Polícia Municipal, foram realizadas 2 ações de apoio psicológico, as quais abrangeram 3 agentes, para os quais foi acionado apoio psicológico individual devido às características das ocorrências.

Plano de Literacia em Saúde Mental

O Plano de Literacia em 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.

Objetivos:

- Informar sobre recursos existentes na CML e na comunidade, como resposta a questões de saúde mental;

- Desconstruir mitos e estereótipos, favorecendo a procura de ajuda e o recurso aos serviços de apoio psicológico;
- Capacitar para dotar os trabalhadores de recursos cognitivos e emocionais que contribuam para o aumento da sua resiliência psicológica e a adoção de atitudes e estilos de vida saudáveis, influenciando a redução do absentismo, das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho e por outro lado, contribuir para um aumento da produtividade e para o bem-estar dos munícipes.

Metodologia:

- 1 temas escolhidos pela equipa de psicólogos deste grupo de trabalho e dos temas abordados pela Ordem dos Psicólogos Portugueses;
- Divulgação de um tema do âmbito da saúde mental, específico, por mês, através de artigos, workshops;
- Divulgação dos eventos temáticos mensalmente divulgados através do email (cml-all), na intranet e reforçados os locais de trabalho, onde os trabalhadores não tenham acesso às tecnologias, através de materiais físicos (flyers, posters, etc).

Iniciativas mensais efetuadas em 2024:

Janeiro: Workshop "Ser cuidador informal – desafios e estratégias" com Dra. Catarina Alvarez (Psicóloga clínica, Alzheimer Portugal); newsletter cmall;

Fevereiro: Assédio no Local de Trabalho; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Março: Stress; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Abril: Luto; Workshop: "Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho" com Dra. Almeida Nascimento e Dra. Raquel Barnabé (Gabinete de psicologia da CML); Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Maio: Ansiedade financeira; Workshop com a Dra. Sofia Ramalho (Vice-Presidente da

Ordem dos psicólogos) no dia 22, no Edifício do Campo Grande; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem e texto sobre o Liderança na Saúde Mental, newsletter cmall;

Junho: workshop "Ansiedade" – Dra. Ana Cristina Pablo (psicóloga clínica do centro hospitalar psiquiátrico de Lisboa) no dia 21 de junho, no Edifício do Campo Grande; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Julho: Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Agosto: Envelhecimento saudável; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Setembro: Dia da prevenção do Suicídio; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem; Organização e divulgação do Pré-Congresso; Artigo divulgado no IRH, sobre o evento;

Outubro: Workshop sobre o Suicídio, dinamizado pela Dra. Jacinta Gonçalves (psicóloga clínica especialista em Intervenção em Crise), no dia 30.10, no Edifício do Campo Grande; Artigo sobre Depressão divulgação na agenda 100%Bem; Artigo de divulgação no IRH sobre o dia Mundial da Saúde Mental;

Novembro: Gestão de conflitos; Artigo de divulgação na agenda 100%Bem;

Dezembro: Balanço final.



WORKSHOP "Cuidadores Informais"

Uma das iniciativas que se destacou no âmbito do Plano de Literacia em Saúde Mental, foi a sessão dedicada ao tema "Cuidadores Informais". Esta iniciativa juntou cerca de 60 trabalhadores na Sala de Exposições dos Paços do Concelho e contou com a presença de Catarina Alvarez, Psicóloga Clínica e Responsável pelas Relações Institucionais da Alzheimer Portugal, que abordou os desafios que se podem encontrar no papel de cuidador e as estratégias que ajudam neste tipo de cuidados.

WORKSHOP "Assédio Moral e Sexual no local de trabalho"

Outra iniciativa que se destacou neste âmbito foi o Workshop sobre "Assédio Moral e Sexual no local de trabalho", que decorreu em abril no Centro de Documentação do Edifício do Campo Grande. Este Workshop foi dinamizado por duas psicólogas do Gabinete de Psicologia do DSHS: Dra. Almerinda Nascimento e Dra. Raquel Barnabé.

Projeto de Prevenção do Assédio Moral e Sexual na CML:

Para além do workshop "Assédio Moral e Sexual no local de trabalho", demos continuidade ao trabalho iniciado nos anos anteriores na sequência do questionário "Estudo / consultadoria sobre assédio moral e sexual aos trabalhadores do Município de Lisboa".

Em 2024 realizaram-se 17 Ações de sensibilização nos agrupamentos escolares onde já se tinham realizado as consultas preventivas; 2 reuniões com os dirigentes para aferir



Assédio Moral

Pode manifestar-se pelos seguintes comportamentos:

- Isolamento social promoção do isolamento do trabalhador ou impedimento de contacto com colegas e/ou chefias
- Perseguição profissional definição de objetivos impossíveis de atingir, desvalorização sistemática do trabalho ou atribuição de funções desadequadas
- Intimidação ameaças sistemáticas de despedimento ou promoção de situações de estresse com o objetivo de provocar des controlo
- Humilhação pessoal gozo continuado de características físicas, psicológicas, religião, posicionamento político, etnia, raça ou outras

Assédio Sexual

Pode manifestar-se pelos seguintes comportamentos

- Insinuações sexuais piadas e/ou comentários de natureza sexual
- Atenção sexual não desejada convites para encontros indesejados, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, através de e-mail, sms, redes sociais ou outras
- Contacto físico e agressão sexual contactos físicos não desejados, como tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar
- Aliciamento pedidos de favores sexuais associados a promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho

O que não é Assédio

Alteração de local de trabalho por necessidade de serviço
Conflito pontual com um colega, um subordinado ou uma chefia
Avaliação negativa sobre o desempenho laboral



Um Psicólogo pode ajudar!

Marque a sua consulta
DMRH/Departamento de Saúde, Higiene e Segurança
dmrh.dshs.psicologia@cm-lisboa.pt | 218 170 488

Política de Tolerância Zero
ao Assédio Moral e Sexual
Saiba mais no canal de denúncias no site Lisboa.pt

próximos passos; reunião com DDF para delinear formação para 2025 e uma reunião com o Departamento de Transparência.

Em 2025, prevemos a realização de formação para os elementos da Função RH da CML.

BOAS PRÁTICAS NA SAÚDE OCUPACIONAL

No âmbito do 6º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses/XIII Congresso Ibero Americano da Psicologia, o Gabinete de Psicologia do DSHS, partilhou as suas boas práticas, na visita a projetos, com os colegas psicólogos participantes deste evento que decorreu nos dias 25, 26 e 27 de setembro no Centro Cultural de Belém. Reforçamos a importância de cuidar dos trabalhadores, dos programas de promoção da saúde e prevenção da saúde mental e da multidisciplinariedade, tendo sempre como premissa a saúde e o bem-estar, com enfoque nos riscos psicossociais e saúde mental no local de trabalho.



Formação / Sensibilização

Na área da formação, durante o ano 2024 ministraram-se 18 ações (72hrs) para Tripulantes de Ambulância e Socorro (TAS) e Recertificação de Tripulantes de Ambulância e Socorro (RTAS) no âmbito das Competências Psicológicas. Esta formação está previamente formada pelo INEM, e é dirigida a operacionais do RSB e outras estruturas nacionais de bom-

beiros que pretendam ser tripulantes de ambulância e/ou obter a recertificação de TAS.

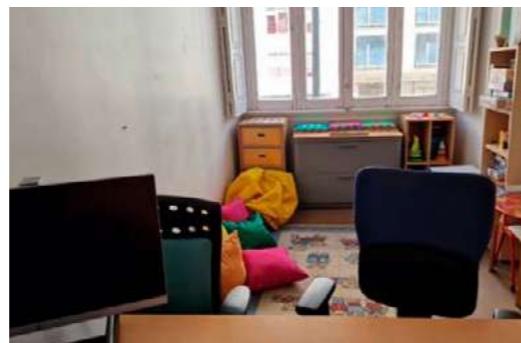
Foram ministradas as seguintes formações:

- *Primeiros Socorros Psicológicos* – 9 sessões no RSB; 1 sessão para Guardas Florestais;
- *Saúde Mental e Expressão Emocional* – 3 sessões no RSB; 1 sessão para Guardas Florestais;
- *Sou Líder. E agora?* – 3 sessões.
- Sessões de sensibilização nas Escolas: foram realizadas 15 sessões, que contaram com 213 participantes.

PSICOLOGIA INFANTO JUVENIL

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. Atualmente, este Gabinete de Psicologia Infantojuvenil, conta com mais uma sala e com mais uma colaboradora (Psicóloga Clínica e da Saúde).

No decorrer do ano de 2024, foram realizados 1 155 atendimentos, (284 atendimentos online e 871 presenciais). Ao todo, estiveram em acompanhamento 73 crianças e respetivas famílias, dos quais, 30 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.

O gabinete de psicologia infantojuvenil desempenha um papel importante na promoção da saúde mental e na qualidade de vida destes jovens e respetivas famílias. A saúde mental não se limita à ausência de transtornos psicológicos, engloba a capacidade de lidar com as emoções, o stress, os desafios da vida e de estabelecer relacionamentos saudáveis.

NÚCLEO DE INTERVENÇÃO DE SERVIÇO SOCIAL (NISS)

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

No âmbito da intervenção do NISS, no ano de 2024, foram atendidos 556 trabalhadores nas áreas de intervenção social.

A maioria dos pedidos de apoio não apresenta 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.

Destacamos o Enquadramento Organizacional, com 296 (53%) trabalhadores atendidos; 97 (17%) trabalhadores no apoio social dando diversas respostas e encaminhamen-

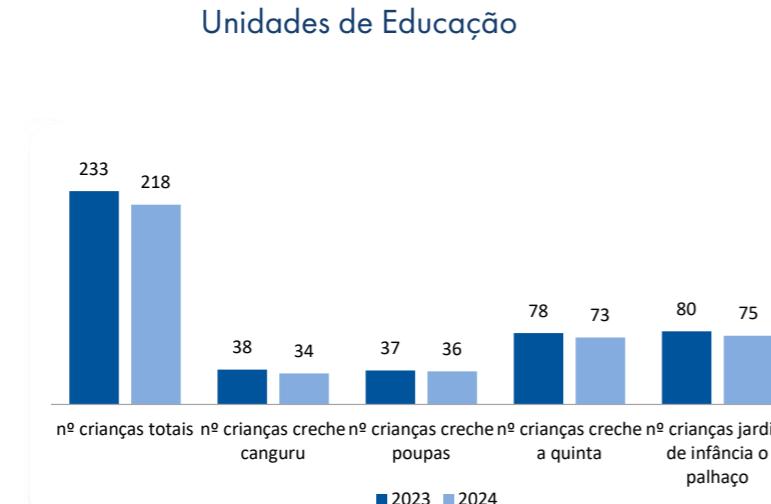
tos sociais, tais como: jurídico, Despesa Social/SSCML, articulação com a Rede Social (SCML, JF, Hospitais e outras organizações dentro e fora de Lisboa), agilização à aposentação antecipada ou por invalidez. Foram ainda apoiados 163 trabalhadores (44 pela 1.ª vez) no âmbito do Subsídio de Apoio à 3.ª Pessoa.

No âmbito do Serviço Social, destacamos ainda o apoio às candidaturas das Unidades de Educação, tendo sido realizadas 88 inscrições, 159 renovações e 32 inscrições fora de prazo, relativas ao ano letivo de 2024/2025.

UNIDADES DE EDUCAÇÃO

Em 2024, concretizámos a adesão das Unidades de Educação ao programa de gratuitidade da "Creche Feliz". Esta adesão revestiu uma importância fulcral, pois veio permitir aos trabalhadores da CML que os seus filhos passassem a frequentar as nossas Unidades de Educação, de forma gratuita.

Ao longo do ano, frequentaram as Unidades de Educação **218** crianças, distribuídas da seguinte forma:



Relativamente ao ano anterior, verifica-se ainda um decréscimo de 6% em todas as valências na frequência entre janeiro e julho. No entanto, esta situação começou a alterar-se a partir da adesão das Unidades de Educação ao programa de gratuitidade da "Creche Feliz".

O balanço geral das atividades de 2024 foi muito positivo, tendo as equipas demonstrado satisfação e empenho na sua concretização em prol do bem-estar, do desenvolvimento e da aprendizagem das crianças.

Ao nível das creches, as atividades decorreram sob as "Orientações Curriculares para a Creche" editadas pelo Ministério da Educação, desde a sua promulgação em março, à semelhança das já editadas OCEPE para o pré-escolar. O novo documento para as creches é um instrumento de orientação pedagógica da atividade prática dos educadores com os respetivos grupos.

Em 2024, destacaram-se as saídas mensais com os grupos do Jardim de Infância, como complemento ao projeto educativo,





em colaboração com parceiros da CML: frota, serviços educativos municipais, concertos, parques, jardins e museus e as saídas a pé com as crianças das creches nas comunidades envolventes nos Olivais e Praça de Espanha. É missão também das Unidades de Educação envolver as famílias nas atividades pedagógicas e em eventos específicos como a celebração do Dia da Família e as Festas de Finalistas.

O Gabinete de Intervenção Precoce deu apoio numa média mensal de 48 atendimentos às crianças sinalizadas e intervenção sistémica ativa e colaborativa às respetivas famílias, com o objetivo de reforçar as áreas de desenvolvimento assinaladas. Ao longo do ano, houve necessidade de corresponder ao atendimento de novas crianças com problemas do espectro do autismo, trissomia 21, dificuldades motoras, comportamentais, articulatórias e linguísticas. Este trabalho foi também desenvolvido em colaboração com parceiros externos.

Durante o ano de 2024, numa perspetiva de melhoria contínua, as Unidades de Edu-



cação articularam trabalhos e ações com diversos serviços e parceiros internos e externos e também internacionais com a receção de estágios de alunos na área da educação no âmbito do programa Erasmus+, assim como a visita de profissionais do Município de Munique, entre outros.

Procedeu-se ao levantamento e verificação de anomalias a corrigir na área da Segurança no Trabalho, realizando-se algumas melhorias nos equipamentos (reparação e aquisição), procedeu-se à aquisição de fardamentos para os novos colaboradores, assim como a aquisição de material didático e de hotelaria apetrechando cada unidade.

Investiu-se em algum equipamento lúdico, como por exemplo, a aquisição de triciclos, vindo promover um maior desenvolvimento das competências motoras das crianças, assim como colchões e espreguiçadeiras para o seu melhor bem-estar.

No que respeita à alimentação fornecida nas unidades de educação, fez-se uma análise comparativa do mesmo período (janeiro a dezembro) entre 2023 e 2024, relativa aos gastos de bens alimentares. Mantendo a qualidade oferecida às crianças nas Unidades de Educação, verificou-se uma melhor gestão na aquisição desses bens, resultando numa redução significativa no volume de gastos.

Na época natalícia, as Unidades de Educação, organizaram a habitual Festa de Natal no Fórum Lisboa. Em 2024, o tema da festa foi sobre “Uma Viagem pelo Mundo”, para realizar um desejo de uma criança.





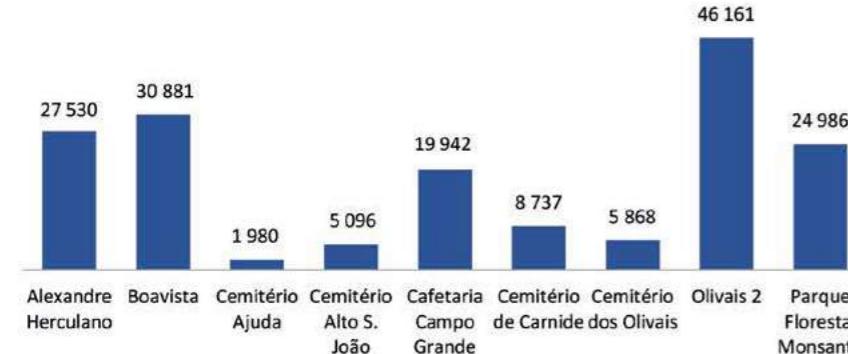
Para esta criança, o melhor presente não seria a chegada do Pai Natal, mas sim poder conhecer outras crianças, como ela, que vivem noutros países muito diferentes do seu, aprender os seus hábitos e costumes e conhecer o que por lá fazem!

Com a ajuda da equipa pedagógica do Jardim de Infância 'O Palhaço' (coordenadora, educadoras de infância e assistentes operacionais) da frota municipal e da equipa técnica (som, luzes e imagens) da Assembleia Municipal, esta criança viu, assim, o seu desejo concretizado.

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, verificou-se um total de 171 181 refeições servidas, durante o ano de 2024. Este total de refeições servidas distribuiu-se da forma seguinte:

N.º refeições servidas



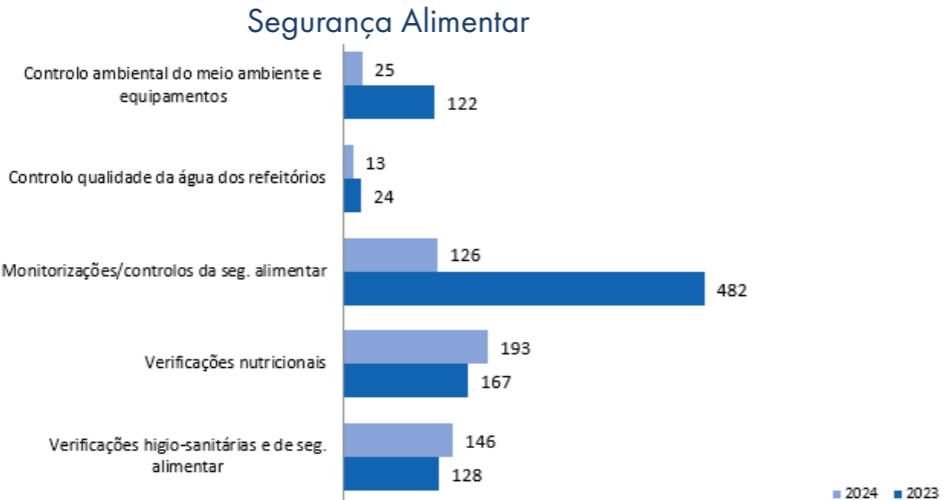
Refeições servidas nos refeitórios | ano 2024

Refeitório	Activos	Aposentados	Trabalhadores dos Refeitórios	Total de refeições servidas	
Alexandre Herculano	25 139	951	1 440	27 530	16,1%
Boavista	26 595	2 345	1 941	30 881	18,0%
Campo Grande	18 974	4	964	19 942	11,6%
Cemitério da Ajuda	1 208	0	772	1 980	1,2%
Cemitério do Alto S. João	3 518	42	1 536	5 096	3,0%
Cemitério de Carnide	4 238	3 611	888	8 737	5,1%
Cemitério dos Olivais	3 508	1 301	1 059	5 868	3,4%
Olivais II	31 517	11 412	3 232	46 161	27,0%
Parque Florestal de Monsanto	19 549	3 774	1 663	24 986	14,6%
Total	134 246	23 440	13 495	171 181	
	78%	14%	8%		

Em 2024, foi aberto o bar do Posto Limpeza de Filipe da Mata;

No âmbito das competências do 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 das verificações nutricionais (16%) e das verificações higio-sanitárias e de seg. alimentar (14%).





Ações de controlo e Prevenção da Legionella | 2024

Controlo e Prevenção da Legionella		ações
Unidades de Alimentação (Refeitórios Municipais)	Elaboração de Documentação	24
	Acompanhamento técnico e operacional às Unidades	13
	Auditórias de verificação	20
	Implementação dos procedimentos operativos (higienização dos bocaís/crivos)	210
	Recolha de amostras de água	153
	Análise dos resultados obtidos e implementação de ações corretivas/ melhoria	124
	Distribuição dos boletins analíticos pelos várias Unidades Organicas da CML	60
	Ações de sensibilização	3
Outras Unidades Orgânicas: Complexo dos Olivais (COR, NOR e Oficinas), Divisão Cemiterial e Alto da Eira	Conformidade Legal	10
	Acompanhamento técnico e operacional às Unidades	4
	Interligação com os vários Serviços da CML	1
	Auditórias 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	4
	Conformidade Legal	1

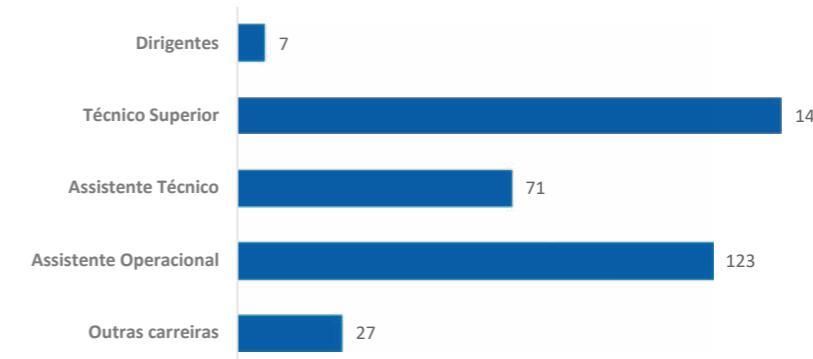
8. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

8.1 RECURSOS HUMANOS

EFETIVO DE RH EM NÚMEROS

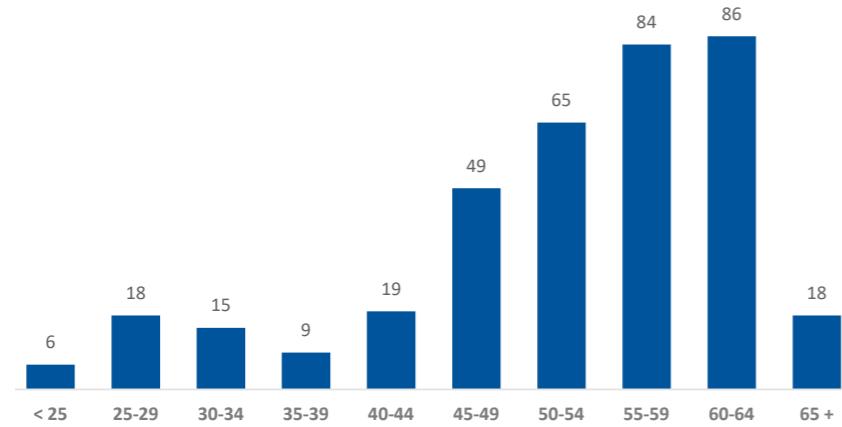
Em 2024, a DMRH contou com uma força de trabalho de 369 trabalhadores: 7 dirigentes, 141 técnicos superiores, 71 assistentes técnicos, 123 assistentes operacionais e 27 trabalhadores de outras carreiras profissionais.

Efetivo da DMRH por Carreira Profissional

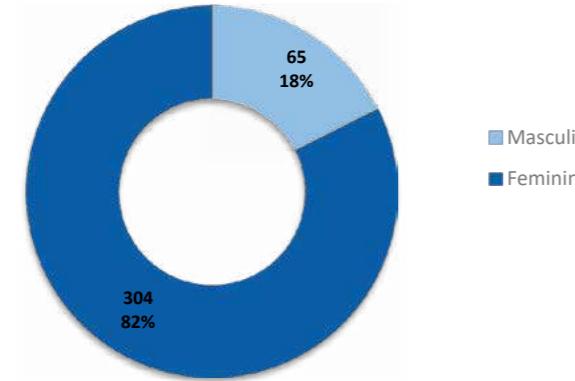


A análise da distribuição por idades, permite-nos concluir que a maioria tem idades compreendidas entre os 60 e os 64 anos e a distribuição por sexo evidencia que é o sexo feminino o mais representativo do efetivo de recursos humanos desta unidade orgânica.

Efetivo da DMRH por Faixas Etárias



Efetivo da DMRH por Sexo



Em 2024, a taxa de absentismo relativa ao efetivo de trabalhadores da DMRH em 2024 situou-se em 7,7%.

Taxa de
Absentismo
7,7%

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

535
Participações

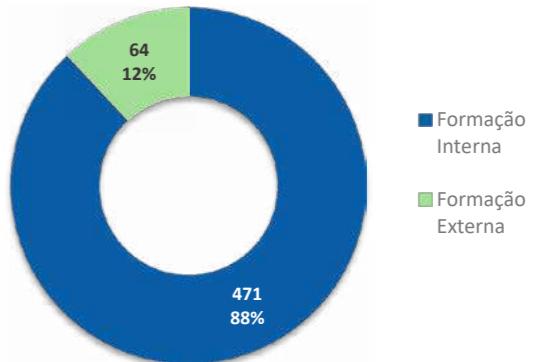
A DMRH mantém um elevado nível de participação dos seus trabalhadores em formação profissional, continuando a reconhecer as enormes vantagens do investimento em formação, como forma de desenvolvimento de competências do seu efetivo.

Em 2024, verificou-se um total de 535 participações em formação profissional.

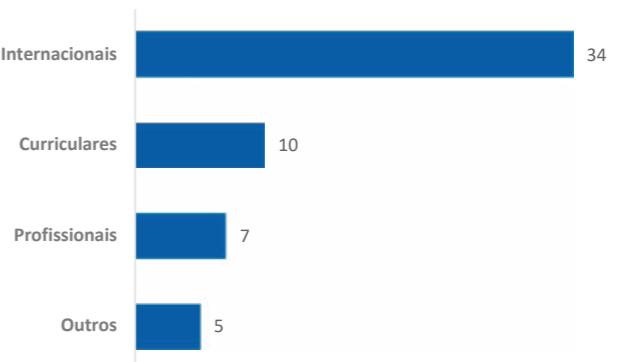
Do total das participações, 471 corresponderam a formação interna e 64 foram efetuadas em contexto de formação externa.

Formação | DMRH 2024

A DMRH proporcionou 56 estágios no ano de 2024, com destaque para os 34 estágios internacionais acolhidos, no âmbito do programa Erasmus.



Estágios | DMRH 2024



8.2 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%.

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2024

Recursos Financeiros	Estimado	Realizado	Taxa de execução
Funcionamento	328 879 803,00	327 313 779,84	99,52%
Investimento	115 157,00	102 148,51	88,70%

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2023/2024

Recursos Financeiros	Taxa de execução Ano 2023	Taxa de execução Ano 2024
Funcionamento	99,36%	99,52%
Investimento	83,28%	88,70%

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2023/2024



9. AUTOAVALIAÇÃO

A taxa de desempenho global do QUAR da DMRH de 2024 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 2024, expressa através do seu QUAR, corresponda à menção qualitativa de “Bom” (151%).

Avaliação final do desempenho DMRH | 2024

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					
158%	35%	189%	30%	111%	35%	151%	BOM			



10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em 2025, 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;
- 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 fomenta 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;
- 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;
- 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 | 2024

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO	Taxa de Realização :
2024	151%
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 optimizar o desempenho individual e organizacional. Esta missão é sustentada no seguinte conjunto de valores: Serviço Público, Inovação, Desenvolvimento, Participação, Colaboração, Transparência, 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)	
EFICÁCIA	35%
OO 1 DMRH	Peso do objetivo: 50%
	Indicador 1 peso 40% Taxa de renovação do mapa de pessoal
Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	Indicador 2 peso 30% N.º de estágios profissionais e habilitantes celebrados no âmbito do Plano de Estágios de 2024
	Indicador 3 peso 30% N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora
OO 2 DMRH	Peso do objetivo: 25%
	Indicador 4 peso 40% Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação
Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	Indicador 5 peso 30% Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares
	Indicador 6 peso 30% N.º de ações de saúde e bem estar para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares
OO 3 DMRH	Peso do objetivo: 25%
Executar a Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 7 peso 50% Taxa de trabalhadores com formação em 'Ética e Integridade'
	Indicador 8 peso 50% Taxa de medidas executadas da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção
EFICIÊNCIA	30%
OO 4 DMRH	Peso do objetivo: 75%
Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	Indicador 9 peso 100% N.º de novas medidas implementadas
OO 5 DMRH	Peso do objetivo: 25%
"Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas)"	Indicador 10 peso 50% N.º médio de dias úteis para liquidação de faturas
	Indicador 11 peso 50% N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental

OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Classificação					
				Taxa de Realização	Superou	Atingiu	Não atingiu	Desvio	
158%									
158%									
OE2	6%	≥ 8%	12,9%	215%	✓		115%		
OE3	50	70	70	140%	✓		40%		
	4	≥ 6	4	100%	✓		0%		
135%									
OE2	90%	100%	110%	122%	✓		22%		
OE3	70%	≥ 90%	95%	136%	✓		36%		
	10	≥ 12	15	150%	✓		50%		
182%									
OE1	20%	≥ 25%	46%	230%	✓		130%		
OE2	75%	100%	100%	133%	✓		33%		
189%									
200%									
OE1	15	≥ 25	43	287%	✓		187%		
OE2									
157%									
OE1	20%	≥ 25%	46%	230%	✓		130%		
OE2	75%	100%	100%	133%	✓		33%		

OBJETIVOS OPERACIONAIS (OO) [continuação]		
QUALIDADE		35%
OO 6 DMRH		Peso do objetivo: 25%
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador ¹² peso 60%	Nº de documentos de gestão entregues ao eleito respetivo
	Indicador ¹³ peso 40%	N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa
OO 7 DMRH		Peso do objetivo: 25%
Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	Indicador ¹⁴ peso 100%	N.º de iniciativas de saúde e bem estar promovidas
OO 8 DMRH		Peso do objetivo: 25%
Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	Indicador ¹⁵ peso 100%	N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores
OO 9 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 ¹⁶ peso 50%	Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de Código de Conduta do Fornecedor e critérios de sustentabilidade
	Indicador ¹⁷ 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 disponibilizado a todas as UO)
	Indicador ¹⁸ peso 20%	N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no "Pronto a Usar – Critérios de Sustentabilidade" relativos a quatro categorias de compras

OE . DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação						
					Superou	Atingiu	Não atingiu				
111%											
115%											
OE1	4	≥ 5	5	125%	✓		25%				
OE2	(300-600 trab) 3	(300-600 trab) ≥4	3	100%	✓		0%				
125%											
OE3	30	≥ 40	56	125%	✓		25%				
100%											
OE1	8	≥ 10	8	100%	✓		0%				
103,8%											
		90%	>90%	98,2%	✓						
		50%	≥ 60%	82,3%	✓						
OE1	≥ 4 cate- gorias de										
OE2	4 categorias de compra com 2 critérios de sustentabi- lidade, cada uma			150,0%	✓						

