



RELATÓRIO
DE ATIVIDADES
Autoavaliação

DMRH 2020

ÍNDICE

Nota Introdutória	5
1 Enquadramento Legal	7
2 Enquadramento Estratégico	9
2.1 Objetivos Estratégicos	10
2.2 Alinhamento Estratégico/Operacional	12
3 Resultados Obtidos	15
3.1 Objetivos do QUAR	15
① - Eixo Eficácia	15
② - Eixo Eficiência	19
③ - Eixo Qualidade	26
3.2 Análise dos resultados do QUAR	33
3.3 Função Gestão de Recursos Humanos (DGRH)	37
3.4 Função Desenvolvimento e Formação (DDF)	47
3.5 Função Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (DSHS)	55
4 Recursos Humanos e Financeiros	65
4.1 RH em números	65
4.2 Formação Profissional	67
4.3 Recursos Financeiros	64
5 Autoavaliação	69
6 Considerações Finais	71
ANEXO 1 QUAR DMRH / 2020	73

Nota Introdutória

O presente Relatório de Atividades traduz a atuação da DMRH em 2020, nos seus diversos domínios de ação e resulta dos contributos das suas unidades orgânicas, refletindo o compromisso de cada serviço na realização da estratégia e dos objetivos definidos, articulados com as prioridades do Executivo para a área da gestão das pessoas.

O ano de 2020 teve um forte impacto na gestão de recursos humanos do município de Lisboa.

Por um lado, o município 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, por força do disposto no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro.

Neste âmbito, coube à Direção Municipal de Recursos Humanos assegurar a transição do pessoal não docente para o mapa de pessoal deste município, com um acréscimo significativo da sua força de trabalho.

Por outro lado, a pandemia Covid-19 determinou as linhas de atuação da DMRH durante todo o ano, tendo sido necessário traçar novas prioridades e reajustamentos em matérias importantes de gestão dos seus trabalhadores.

Este contexto de exceção exigiu que fossem tomadas medidas no âmbito da reorganização do trabalho em todas as unidades orgânicas do município, com recurso ao regime de teletrabalho, aos horários rotativos, desfasados e às escalas de trabalho presencial, para garantir aos trabalhadores as condições de trabalho seguras e de proteção à doença Covid-19 e, em simultâneo, manter o serviço à cidade.

A opção pelo trabalho à distância, de acordo com as funções exercidas, trouxe novos desafios à gestão de recursos humanos, tendo abrangido cerca de 42% dos trabalhadores do município. O teletrabalho passou a constituir um regime de trabalho de importância fulcral para assegurar os serviços, permitindo, ao mesmo tempo, a segurança dos seus trabalhadores.

De igual forma, a gestão do trabalho presencial exigiu que fossem tomadas medidas em termos de reorganização dos postos de trabalho, com a redefinição de horários, do acesso aos edifícios, de higienização dos espaços e do reforço da disponibilização de equipamentos de proteção individual para proteção dos trabalhadores que pela natureza das suas funções, inclusivamente de serviços essenciais, tiveram de estar fisicamente nas instalações municipais ou nas ruas de Lisboa.

Em termos de Formação, verificou-se uma adaptação à nova realidade imposta pela pandemia, com o recurso à formação on-line. Embora se tenha registado um decréscimo da atividade formativa interna na ordem dos 30% face a 2019, houve um aumento significativo da formação externa, decorrente da elevada frequência de formação online pelos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Na área da Saúde Ocupacional, houve uma redefinição das atividades no sentido de dar resposta às necessidades de saúde emergentes. Foram criadas as consultas médicas não presenciais para vigilância epidemiológica e o acompanhamento das situações dos trabalhadores em isolamento profilático. Estas consultas exigiram uma adequação da equipa da Medicina do Trabalho e da Enfermagem do Trabalho, com o desenvolvimento de procedimentos de atuação, de acordo com as Orientações da Direção-Geral de Saúde e em estreita colaboração com as autoridades de saúde.

No plano da Higiene e Segurança no trabalho, destacaram-se as atividades realizadas no âmbito da sensibilização aos trabalhadores em regime presencial, nas diversas instalações/locais de trabalho para divulgação das medidas, procedimentos, diretrizes, normas e recomendações da DGS e OMS sobre o controlo e prevenção da Covid-19.

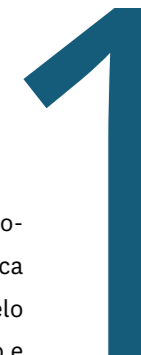
Com efeito, a pandemia Covid-19 teve fortes repercussões nas prioridades de atuação da DMRH e, consequentemente, um forte impacto no planeamento e na execução dos objetivos que foram definidos inicialmente no QUAR. Apesar destas repercussões, a DMRH conseguiu prosseguir com a maioria dos objetivos inicialmente planeados, alguns dos quais de importância relevante, como os que foram definidos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa e a renovação do mapa de pessoal.

Por outro lado, o contexto de exceção da pandemia introduziu um novo conjunto de desafios que passaram a estar igualmente evidenciados no QUAR, de forma a refletirem a atividade desenvolvida por esta unidade orgânica. Este novo conjunto de desafios traduziu-se na exigência de novos objetivos e indicadores que se salientaram no âmbito da divulgação de informação e incremento da comunicação interna, da formação on-line e do reforço do modelo de gestão participativa.

A continuidade do modelo comum de gestão da CML, nas dimensões “Gestão de Recursos Humanos”, “Gestão de Recursos Financeiros”, “Colaboração na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados” e “Participação para a sustentabilidade ambiental” vieram de novo reforçar o conceito da gestão como uma responsabilidade partilhada por todos os dirigentes, em todas as unidades orgânicas, procurando estimular as boas práticas de gestão na CML. Nesse sentido, os objetivos comuns a todas as unidades orgânicas constituíram também uma prioridade em 2020.

A análise dos resultados obtidos pela DMRH, nos seus diversos domínios de atuação, ao longo do ano de 2020, reflete uma concretização positiva dos objetivos propostos, que se traduziu na superação da maioria das metas estipuladas para este ano.

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.

Enquadramento Estratégico

2

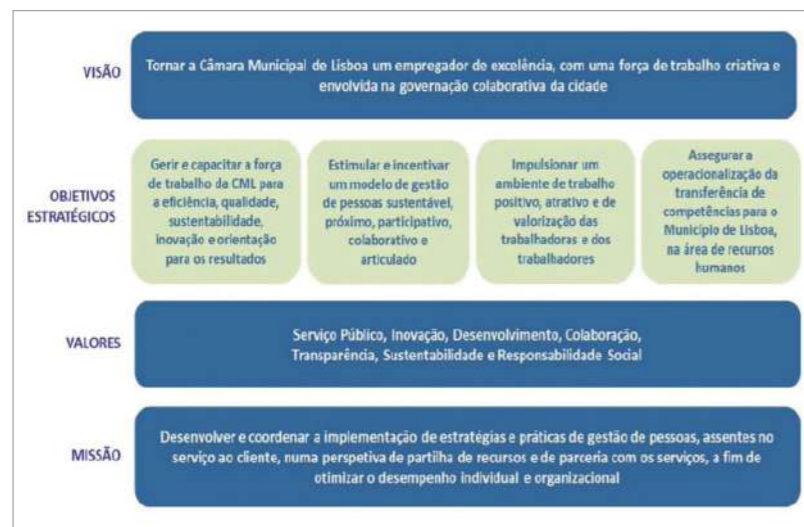
O documento “**Grandes Opções do Plano para a cidade de Lisboa, 2018/2021**” refere que “Uma parte decisiva do sucesso da cidade de Lisboa nos mais diversos domínios resulta da qualidade e empenhamento dos/as trabalhadores/as do universo municipal. Uma das prioridades na gestão dos recursos humanos é a sua capacitação e valorização, bem como a garantia de uma situação contratual estável. (...) O Município deve melhorar a sua preparação (...) na qualidade do emprego gerado pelo próprio universo municipal, nomeadamente em aspetos como a formação, a progressão nas carreiras, a introdução de prémios e incentivos à eficiência e a criação de mecanismos para aumentar a participação dos/as trabalhadores/as, aprofundando um modelo de gestão colaborativo, inovador, eficiente e orientado para resultados”. (cf. Eixo E - Governação aberta, participada e descentralizada, Eficácia, Eficiência e Profissionalismo, pág. 78).

Efetivamente, uma boa gestão das pessoas constitui um alicerce fundamental para a consecução da estratégia de gestão da cidade. A motivação e a valorização dos/as trabalhadores/as da CML deve 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/as 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/as (eleitos, dirigentes e chefias de todas as unidades orgânicas municipais).

A estratégia de Gestão de Pessoas alicerça-se a partir da sua **identidade institucional**: Visão, Missão, Valores e Objetivos Estratégicos, expressa, sinteticamente, na figura seguinte.

Identidade institucional da DMRH



2.1 Objetivos Estratégicos



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

Este objetivo 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 do Programa de Governo da cidade. Estes mecanismos passam pelo investimento num modelo de gestão profissional, com capacitação dos dirigentes e adesão dos trabalhadores a

mecanismos de gestão por competências, para tirar partido das capacidades individuais e não apenas das carreiras formais, e pelo incentivo à criatividade, a abertura ao risco e à inovação.

2 - Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas sustentável, próximo, participativo, colaborativo e articulado

A concretização dos objetivos da CML depende da adoção de um modelo de gestão de pessoas que fomente e incentive práticas e metodologias transversais de funcionamento e, em particular, do 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 a criatividade, o conhecimento e a aprendizagem, ao mesmo tempo que assente em relações de confiança e de proximidade, é crucial. 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 cultura 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.

3 - Impulsionar um ambiente de trabalho positivo, atrativo e de valorização dos trabalhadores/as

É fundamental criar um ambiente de trabalho atrativo, positivo e motivador em qualquer organização. 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. Ao mesmo tempo, motivando, promovendo a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar permite a realização pessoal e fonte de bem-estar, reforçando assim o sentimento de pertença e de compromisso com a cultura e metas organizacionais.

4 - Assegurar a operacionalização da transferência de competências para o Município de Lisboa, na área de recursos humanos

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, por força do disposto no artigo 43.º do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro.

Neste âmbito, coube à Direção Municipal de Recursos Humanos assegurar a transição do pessoal não docente para o mapa de pessoal deste município.

De forma a garantir esta transição de recursos humanos, a DMRH elaborou um plano de ação que tem vindo a concretizar nas suas diversas vertentes.

2.2 Alinhamento Estratégico/Operacional

O foco nos objetivos estratégicos definidos originou o conjunto de objetivos operacionais que constituem os projetos do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da DMRH. Este alinhamento estratégico/operacional encontra-se sintetizado no Quadro seguinte.

Quadro 1
Alinhamento
Estratégico/Operacional

Eixos	Objetivos Operacionais QUAR 2020		Objetivos Estratégicos DMRH			
			Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação e orientação para os resultados	Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas sustentável, próximo, participativo, colaborativo e articulado	Impulsionar um ambiente de trabalho positivo, atrativo e de valorização dos trabalhadores/as	Assegurar a operacionalização da transferência de competências para o Município de Lisboa, na área de recursos humanos
Eficácia (35%)	OO 1 DMRH	Assegurar a transição de recursos humanos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa		○		○
	OO 2 DMRH	Garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos Estabelecimentos Escolares		○		○
	OO 3 DMRH	Promover a renovação do mapa de pessoal		○	○	
	OO 4 DMRH	Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências	○	○	○	
Eficiência (30%)	OO 5 DMRH	Impulsionar o programa de desmaterialização e Gestão de Processos na DMRH	○			
	OO 6 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros		○		
	OO 7 DMRH	Promover informação no âmbito da COVID-19	○	○		
Qualidade (35%)	OO 8 DMRH	Promover a melhoria das condições de trabalho		○	○	
	OO 9 DMRH	Colaborar na boa gestão de recursos humanos	○	○		
	OO 10 DMRH	Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no município de Lisboa		○		
	OO 11 DMRH	Desenvolver um processo participativo e submeter uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios da sustentabilidade ambiental, no município de Lisboa	○	○		
	OO 12 DMRH	Reforçar o modelo de gestão participativa	○	○	○	

Resultados Obtidos

3

3.1 Objetivos do QUAR

1 - Eixo Eficácia

OBJETIVO OPERACIONAL 1

Assegurar a transição de recursos humanos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa

No âmbito do processo de descentralização de competências no domínio da educação, coube à DMRH assegurar as condições necessárias para operacionalizar a transição dos trabalhadores da carreira subsistente de chefe de serviço de administração escolar e das carreiras gerais de assistente técnico e assistente operacional, que exercem funções nos agrupamentos escolares e nas escolas não agrupadas da rede escolar pública de Lisboa, para o mapa de pessoal deste município.

De forma a garantir esta transição de trabalhadores, a DMRH elaborou uma metodologia de transição que integrou quatro fases: fase preparatória, fase de diagnóstico, fase de implementação e fase de transição. Esta metodologia foi acompanhada por um plano de ação que definiu datas e responsáveis pelas várias atividades.

Um dos objetivos definidos neste âmbito, teve como indicador a “Taxa de execução do Plano de ação para a transição de recursos humanos no domínio da educação”, tendo em conta a execução das atividades previstas no Plano de Ação.

O resultado obtido foi de 86%, que se traduziu no cumprimento da meta estipulada.

Tabela 1 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 1

Assegurar a transição de recursos humanos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de execução do Plano de ação para a transição de recursos humanos no domínio da educação	80%	100%	86%	107%

Descentralização

Município de Lisboa assume gestão de trabalhadores não docentes da rede pública escolar



No âmbito da descentralização das competências no domínio da Educação, o Município de Lisboa assumiu as competências inerentes à gestão dos trabalhadores não docentes dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede escolar pública da cidade de Lisboa.

São mais de 1600 trabalhadores – chefes de serviços de administração escolar, assistentes técnicos e operacionais – que

ingressaram no mapa de pessoal da autarquia, desde 1 de setembro.

Consciente da importância destes trabalhadores para o funcionamento regular das escolas, desejamos as boas-vindas e um excelente ano letivo de 2020/2021 a todos os que contribuem para um melhor serviço público de Educação na cidade de Lisboa.

IRH n.º 96, set. 2020

OBJETIVO OPERACIONAL 2

Garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos Estabelecimentos Escolares

Ainda no âmbito do processo de descentralização de competências no domínio da educação, revelou-se importante garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos escolares.

Para o efeito, foi necessário ter em linha de conta a “Taxa de cumprimento dos rácios”, indicador que permite evidenciar o incremento do número de recursos humanos com vista a cumprir os rácios definidos.

A taxa de cumprimento dos rácios apurada foi de 92%, resultado que permitiu atingir a meta definida.

Tabela 2 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 2

Garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos Estabelecimentos Escolares

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de cumprimento dos rácios	80%	100%	92%	115%

OBJETIVO OPERACIONAL 3

Promover a renovação do mapa de pessoal

Este objetivo foi definido no âmbito da necessidade de assegurar um mapa de pessoal que garanta os recursos humanos necessários à prossecução das competências das unidades orgânicas da CML, investindo na qualidade do emprego gerado pelo universo municipal, através do recrutamento de pessoas com as competências necessárias à prossecução dos objetivos dos serviços, garantindo-lhes uma relação contratual estável, bem como de oportunidades de mobilidade intercarreiras.

O indicador considerado para este objetivo foi a “Taxa de ingresso de trabalhadores/as no mapa de pessoal”, tendo em linha de conta a concretização dos procedimentos concursais para o ingresso de trabalhadores no mapa de pessoal, as mobilidades intercarreiras e as mobilidades na categoria do exterior.

Durante o ano de 2020 ingressaram 368 novos trabalhadores no município de Lisboa, através da admissão em procedimentos concursais; 127 na regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, foram colocados em mobilidade intercarreiras 55 trabalhadores no âmbito do processo de constituição de mobilidades intercarreiras e ingressaram por mobilidade na categoria no exterior 82 trabalhadores.

A “Taxa de ingresso de trabalhadores/as no mapa de pessoal” foi de 8%, o que se traduziu na superação da meta definida.

Tabela 3 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 3

Promover a renovação do mapa de pessoal

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de ingresso de trabalhadores/as no mapa de pessoal	5%	≥7%	8%	160%

OBJETIVO OPERACIONAL 4**Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências**

No sentido de garantir a execução do Plano de Formação proposto para 2020-2021 e a participação dos trabalhadores em formação interna e externa, através de plataformas on-line, considerando o atual contexto de Pandemia Covid-19, foram definidos os seguintes indicadores: “Taxa de execução do Plano de Formação proposto para 2020-2021” e “N.º de Participantes em Formação On-Line”.

Os resultados apurados evidenciam a superação das metas propostas.

Tabela 4 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 4

Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de execução do Plano de Formação proposto para 2020-2021	50%	35%	≥45%	53%	151%
N.º de Participantes em Formação On-Line	50%	1.000	≥ 1.500	3 135	314%

Em termos de formação interna, realizaram-se 116 cursos de formação que se concretizaram em 280 ações de formação, abrangendo 3.338 trabalhadores.

Registou-se um decréscimo da atividade formativa interna na ordem dos 30% face a 2019, consequência da adaptação à nova realidade imposta pela pandemia provocada pela Covid-19, no entanto, houve um aumento significativo da

formação externa, decorrente da elevada frequência de formação On-Line.

Assim, registámos 3 135 participantes em formação on-line, distribuídos da seguinte forma:

Formação Interna – 1 122 / Formação Externa – 2 013

2 - Eixo Eficiência**OBJETIVO OPERACIONAL 5****Impulsionar o programa de normalização e desmaterialização de processos**

Este objetivo, que constitui uma continuidade nos QUAR da DMRH, 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 2020 foi definido um indicador com o propósito de garantir a desmaterialização do processo avaliativo de SIADAP 3, através do Portal RH: “Data de conclusão do desenvolvimento do módulo de SIADAP 3 através do Portal RH”.

O desenvolvimento do módulo de SIADAP 3 através do Portal RH ficou concluído a 31/12/2020, tendo sido alcançada a meta definida para este objetivo.

Tabela 5 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 5

Impulsionar o programa de desmaterialização de processos

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data de conclusão do desenvolvimento do módulo de SIADAP 3 através do Portal RH	31 de dezembro	30 de novembro	31 de dezembro	100%



OBJETIVO OPERACIONAL 6

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

Este objetivo insere-se na implementação do modelo comum de gestão da CML, na dimensão Gestão de Recursos. Destina-se a incentivar todas as UO a incrementar a eficiência na gestão dos recursos financeiros que lhe estão alocados, sendo medido através de três indicadores que concretizam os aspetos considerados mais relevantes neste ciclo de gestão: “Número médio de dias para a liquidação de faturas”, “Número médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço” e “Taxa de cumprimento do calendário do planeamento e execução orçamental definido”.

Verificamos a superação dos dois primeiros indicadores e o cumprimento da meta do terceiro indicador.

Tabela 6 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 6

Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Número médio de dias para a liquidação de faturas (responsabilidade comum sempre que aplicável)	40%	10	≤5	4	160%
Número médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço (contratos centralizados e responsabilidade comum sempre que aplicável)	30%	5	≤3	3	140%
Taxa de cumprimento do calendário do planeamento e execução orçamental definido (responsabilidade comum sempre que aplicável)	30%	80%	100%	83%	104%

OBJETIVO OPERACIONAL 7

Promover informação no âmbito da COVID-19

No contexto da pandemia Covid-19, revelou-se de extrema importância a divulgação de informação junto de todos os trabalhadores, no sentido de assegurar o cumprimento das medidas do Plano de Contingência, com vista à prevenção da doença e garantir a informação diária atualizada sobre a força de trabalho e a situação epidemiológica na CML.

O objetivo de promover informação no âmbito da Covid-19 foi definido tendo em linha de conta três indicadores:



Por um lado, o “N.º de Ações de Sensibilização no âmbito do Plano de Contingência COVID-19”, tendo como propósito sensibilizar e informar os trabalhadores para o cumprimento das regras constantes do Plano de Contingência COVID-19, com vista à prevenção da doença.

Por outro lado, tendo como objetivo garantir a informação diária atualizada sobre a força de trabalho e a situação epidemiológica na CML foi necessário criar instrumentos de trabalho de suporte a essa informação. A “Plataforma Informática COVID-19” foi desenvolvida com vista à gestão do plano de contingência Covid-19, nomeadamente para a gestão de stocks de equipamento de proteção individual e integrou também a informação referente à força de trabalho e à situação epidemiológica na CML. Este suporte informático traduziu-se numa ferramenta de trabalho fundamental pois passou a ser utilizada por todas as unidades orgânicas do município para o registo diário da sua força de trabalho e situação epidemiológica.

O indicador “Data de início do registo da informação epidemiológica na Plataforma Informática COVID-19” traduz a importân-

cia de ter sido uma ferramenta de trabalho rapidamente desenvolvida, com a colaboração do DSI, para dar resposta às necessidades evidenciadas no contexto de exceção Covid-19.

Com o objetivo de incrementar a comunicação com os trabalhadores, de forma a permitir a divulgação de mais informação, no contexto da pandemia Covid-19, foi implementada uma estratégia de comunicação com a criação de materiais adaptados à nova realidade, tendo em conta as duas modalidades de trabalho: a presencial e a de teletrabalho. Neste sentido foi tido em linha de conta no QUAR o indicador: “Taxa de incremento da comunicação interna”.

PROMOVER INFORMAÇÃO NO ÂMBITO DA COVID-19
INCREMENTO DA COMUNICAÇÃO INTERNA

Medidas de Prevenção INTERNA

COVID-19 PROTEGE-TE! A vida continua

Use máscara

Lave ou desinfete as mãos

Mantenha o distanciamento físico

Respeite a etiqueta respiratória

Pratique exercício físico

Faça uma alimentação equilibrada

Tenha uma boa noite de sono

Fale com a família e amigos, mesmo à distância

...e não se esqueça de aderir à Aplicação STAYAWAY COVID.

LINHAS DE ATENDIMENTO TELEFÓNICO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO 218 170 990 Saúde Segurança Prevenção	PSICOLOGIA 218 170 994 Em alternativa às sessões presenciais	SERVIÇO SOCIAL EM LINHA 218 170 100 Atendimento social aos trabalhadores e famílias
--	---	--

CML | DIREÇÃO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS | 217 989 895 | dmrh@cml-lisboa.pt

Relatório de situação DIÁRIO

COVID-19 PROTEGE-TE! A vida continua

Relatório de situação

TRABALHADORES DO UNIVERSO MUNICIPAL*

64% No local de trabalho 32% Em teletrabalho 4% Outras situações**

TRABALHADORES EM TELETRABALHO NA CML
Dos diversos meios digitais utilizados, destacamos os seguintes:

841	Trabalhadores que utilizaram a VPN em simultâneo
2 186	Número de interações no Microsoft Teams
69 922	Número de e-mails recebidos
21 619	Número de e-mails enviados

SITUAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA NA CML

31	Sob vigilância atual do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança
15	Casos confirmados***
793	Casos recuperados
3	Óbitos

* Estes dados dizem respeito à CML e às empresas municipais
 ** Outras situações relacionadas com o período de exceção: trabalho rotativo, assistência à família, isolamento profilático, grupos de risco, falta por doença ou internamento decorrente do COVID-19.
 *** Os trabalhadores que estiveram em contacto com casos confirmados já foram contactados e já se encontram em isolamento profilático.

Tendo como prioridade absoluta a segurança e o bem-estar de todos, os serviços municipais estão a trabalhar com sentido de responsabilidade acrescido, no período em que vivemos. Com os trabalhadores que estão no terreno ou a trabalhar em casa garantimos que a cidade continue a funcionar.

Na CML somos todos agentes de saúde pública.

LISBOA DIREÇÃO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS
Avenida 218 177 474 | dl.assessoria@cml-lisboa.pt

atualizado em 04 agosto 2021

Produção e divulgação de guias e manuais de boas práticas em tempos de pandemia e para teletrabalho

COVID-19 GUIA PARA TELETRABALHO

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS aos trabalhadores em casa

COVID-19 BOAS PRÁTICAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Com Confiança Em Segurança

LISBOA

DIREÇÃO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS
Avenida 218 177 474 | dl.assessoria@cml-lisboa.pt

www.lisboa.pt/fileadmin/special_areas/coronavirus/documentos/covid-19_-_GUIA_PARA_TELETRABALHO_CML_final.pdf

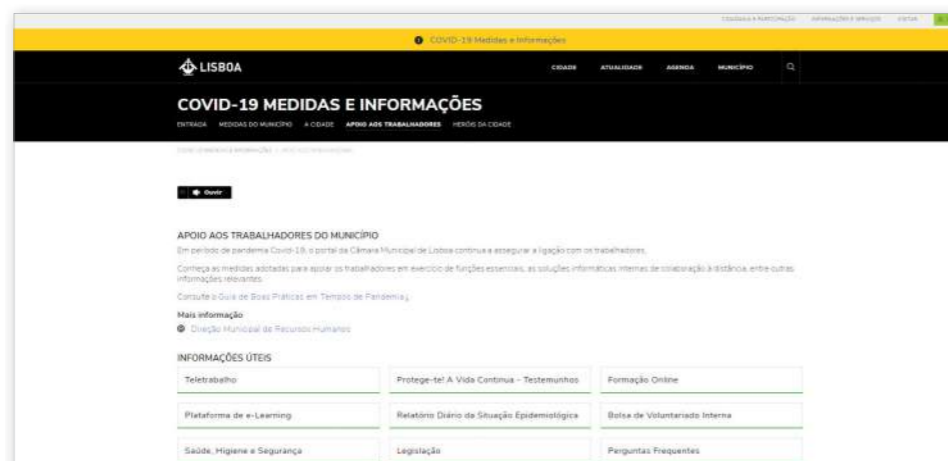
www.lisboa.pt/fileadmin/special_areas/coronavirus/documentos/covid-19_-_GUIA_PARA_TELETRABALHO_CML_final.pdf

www.lisboa.pt/fileadmin/special_areas/coronavirus/documentos/covid-19_Manual_de_Boas_Praticas_em_casa_2.pdf

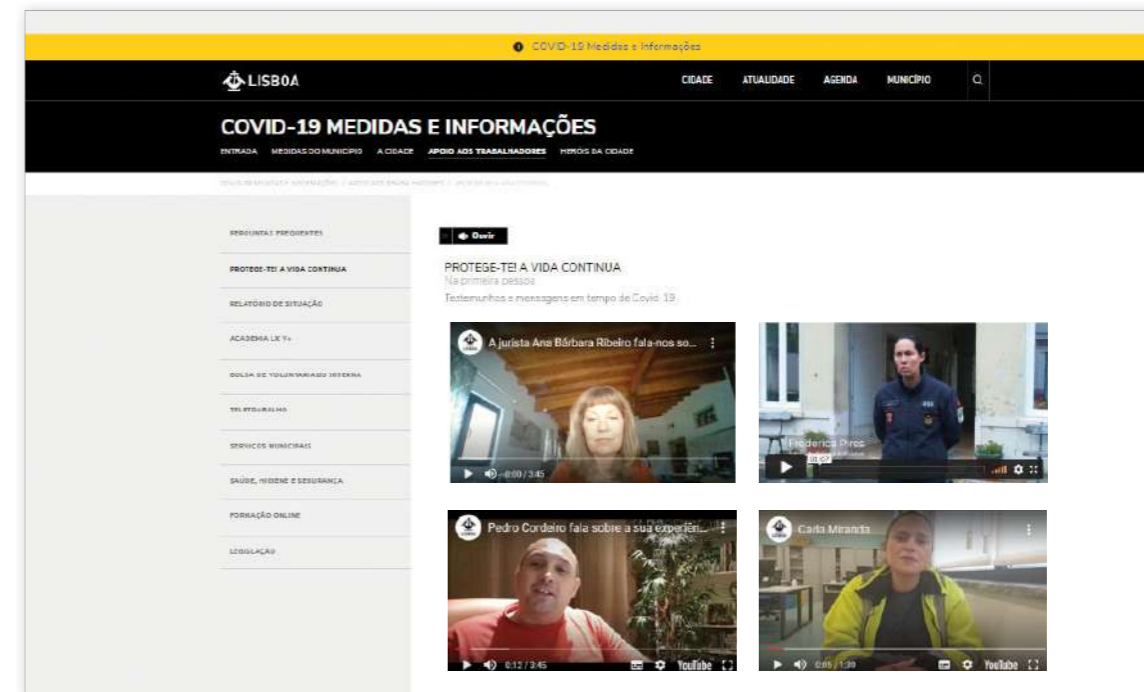
www.lisboa.pt/fileadmin/special_areas/coronavirus/documentos/covid-19_Manual_de_Boas_Praticas_em_casa_2.pdf

PROMOVER INFORMAÇÃO NO ÂMBITO DA COVID-19 INCREMENTO DA COMUNICAÇÃO INTERNA

Criação da área Covi-19 para apoio aos trabalhadores no Site CML | Intranet
Campanha: Protege-te! A vida continua.



Divulgação de vídeos com testemunhos
da experiência de trabalhadores em teletrabalho e presencial



www.lisboa.pt/covid-19-medidas-e-informacoes/apoio-aos-trabalhadores/
protege-te-a-vida-continua

Os resultados do objetivo “Promover informação no âmbito da COVID-19” alcançaram e superaram as metas definidas.

Tabela 7 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 7

Promover informação no âmbito da COVID-19

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º de Ações de Sensibilização no âmbito do Plano de Contingência COVID-19	40%	300	330	323	108%
Data de início do registo da informação epidemiológica na Plataforma Informática COVID-19	20%	15 de abril	01 de abril	13 de março	125%
Taxa de incremento da comunicação interna	40%	60%	≥ 70%	75%	125%

3 - Eixo Qualidade

OBJETIVO OPERACIONAL 8

Promover a melhoria das condições de trabalho

Este objetivo traduz a necessidade de proporcionar boas condições de trabalho às pessoas que exercem funções na CML, em termos de instalações, equipamentos e proteção individual em função dos riscos específicos associados às atividades que desempenham.

Em 2020 pretendeu-se dar continuidade ao Plano de Prevenção da Sinistralidade Laboral da Higiene Urbana 2018/2021, procurando garantir que as medidas constantes do Plano, com execução prevista para 2020, fossem implementadas. Este Plano visa contribuir para a redução dos acidentes de trabalho.

Apesar das dificuldades evidenciadas pelo contexto da Pandemia Covid-19, que dificultou a implementação de parte das medidas previstas neste Plano, foi possível atingir uma taxa de execução de 42%, o que se traduz no cumprimento da meta estabelecida.

Tabela 8 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 8

Promover a melhoria das condições de trabalho

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de execução do Plano de Prevenção da Sinistralidade Laboral da Higiene Urbana 2018/2021	100%	40	≥60%	42%	105%

OBJETIVO OPERACIONAL 9

Colaborar na boa gestão de recursos humanos, desenvolvendo práticas promotoras de sustentabilidade (comum a todas as unidades orgânicas da CML)

Este objetivo comum a todas as unidades orgânicas, contribuiu para a implementação do modelo comum de gestão da CML na dimensão Gestão de Pessoas. 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 é medida através de três indicadores:



“Taxa de processos de controlo de assiduidade reorganizados (com eliminação de cópias e de documentos com mais de 5 anos)” - a definição deste indicador teve como propósito desenvolver práticas de gestão de recursos humanos promotoras de sustentabilidade, nomeadamente no âmbito do controlo de assiduidade dos trabalhadores e trabalhadoras da CML. Através da otimização (reorganização) do processo de controlo de assiduidade desenvolvido nas UO, em parceria com a DMRH e a DMC/Divisão de Arquivo Municipal, pretende-se conseguir maior eficiência e eficácia no tratamento dos dados pessoais dos trabalhadores e na gestão dos recursos humanos e materiais afetos a este processo, prevenindo-se a futura acumulação descontrolada de documentos (suporte papel e digital) provenientes do controlo de assiduidade realizado pelas UO.

“Nº de documentos do MGOP entregues ao/à eleito/a respetivo/a” – definido no sentido de garantir o cumprimento do SIADAP 1, no âmbito do Modelo de Gestão Operacional do Programa de Governo da Cidade do Somatório (MGOP).





“N.º de projetos registados na aplicação da Rede Colaborativa com acordos celebrados” – no sentido de ampliar a utilização da Rede Colaborativa na CML, promovendo o aumento do número de projetos propostos com acordos celebrados.

Os resultados obtidos concluem o cumprimento das metas definidas relativas aos indicadores

“Taxa de processos de controlo de assiduidade reorganizados (com eliminação de cópias e de documentos com mais de 5 anos)” e “N.º de projetos registados na aplicação da Rede Colaborativa com acordos celebrados” e a superação do indicador “Nº de documentos do MGOP entregues ao/à eleito/a respetivo/a”.

Tabela 9 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 9

Colaborar na boa gestão de recursos humanos, desenvolvendo práticas promotoras de sustentabilidade

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de processos de controlo de assiduidade reorganizados (com eliminação de cópias e de documentos com mais de 5 anos)	35%	60%	≥80%	65%	108%
Nº de documentos do MGOP entregues ao/à eleito/a respetivo/a.	35%	4	≥5	5	125%
N.º de projetos registados na aplicação da Rede Colaborativa com acordos celebrados	30%	2	3	2	100%

OBJETIVO OPERACIONAL 10

Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no Município de Lisboa (comum a todas as orgânicas)

Este foi um objetivo comum definido para todas as unidades orgânicas, contribuindo para a implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados no município de Lisboa e reforçou o conceito de uma responsabilidade partilhada por todos/as os/as dirigentes, em todas as unidades orgânicas para o cumprimento do RGPD.



Foi considerado o indicador: “Taxa de concretização dos pontos de melhoria da UO, identificados no Plano de Ação da EPIRGPD”.

O resultado obtido foi de 82% o que permite a superação do indicador.

Tabela 10 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 10

Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no município de Lisboa (comum a todas as orgânicas)

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de concretização dos pontos de melhoria da UO, identificados no Plano de Ação da EPIRGPD	100%	60%	≥80%	82%	137%

OBJETIVO OPERACIONAL 11

Desenvolver um processo participativo e submeter uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios da sustentabilidade ambiental, no município de Lisboa (comum a todas as unidades orgânicas)

Este objetivo foi definido no âmbito da Participação para a Sustentabilidade Ambiental, sendo comum a todas as unidades orgânicas de 1ª linha e visa garantir a participação dos dirigentes e respetivos trabalhadores para a construção de uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios da sustentabilidade ambiental. Enquadra-se e contribuí para: (I) o Plano de Ação para a Energia Sustentável e o Clima (PAESC), assumido pelo Município

de Lisboa em 2018 e, simultaneamente (II) para a aplicação dos princípios subjacentes à Lisboa, Capital Verde 2020.

A situação de pandemia Covid-19 trouxe consigo condicionantes e limitações que impediram de avançar nos timings inicialmente planeados e, por isso, foi elaborada uma atualização do respetivo cronograma estendendo a sua concretização para 2021.

O indicador considerado para este objetivo foi alterado no último trimestre do ano, passando a constar: “Data de identificação dos embaixadores e identificação e divulgação das Boas Práticas existentes” e foi superado pela DMRH.

Tabela 11 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 11

Desenvolver um processo participativo e submeter uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios da sustentabilidade ambiental, no município de Lisboa

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data de identificação dos embaixadores e identificação e divulgação das Boas Práticas existentes	100%	31 de dezembro	30 de novembro	7 de fevereiro	125%



OBJETIVO OPERACIONAL 12

Reforçar o modelo de gestão participativa

A definição deste objetivo pretendeu 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 e que fomente relações de confiança e de proximidade.

O modelo de gestão participativa revelou-se de extrema importância no contexto da Pandemia Covid-19, na medida em que, foram definidos vários momentos de auscultação dos trabalhadores e dirigentes, no sentido de aferir as suas perspetivas e necessidades.

O indicador considerado para este objetivo foi a “Taxa média de participação dos trabalhadores e dos dirigentes nos questionários realizados sobre o teletrabalho e os equipamentos informáticos”.

O resultado deste indicador evidencia uma taxa média de participação de 75%, o que se traduz na superação da meta estabelecida.

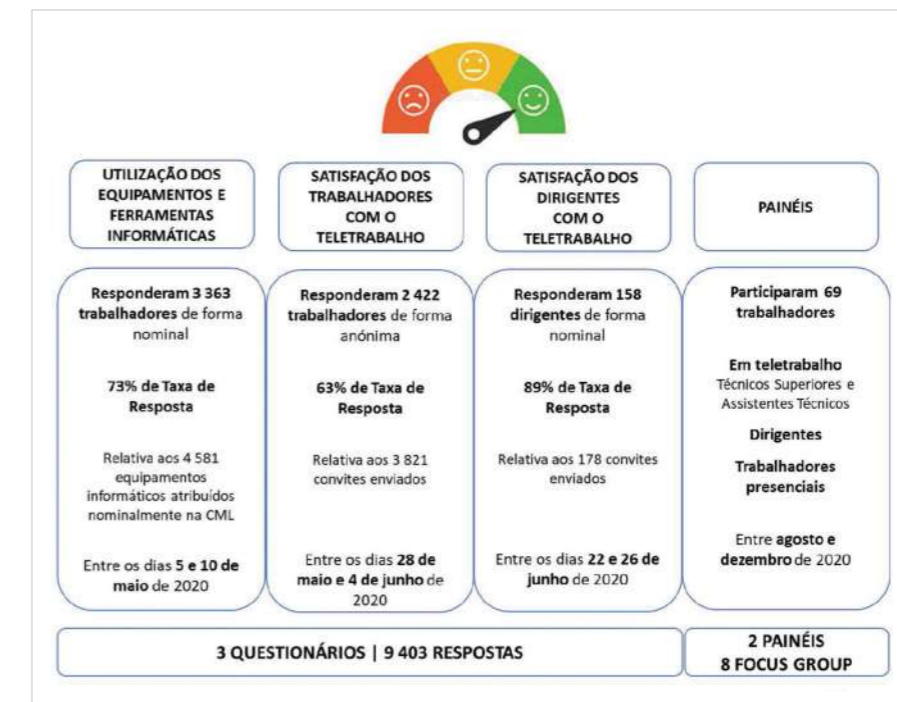
Tabela 12 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 12

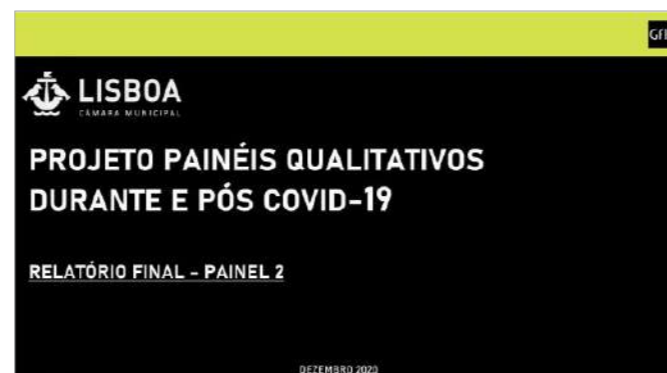
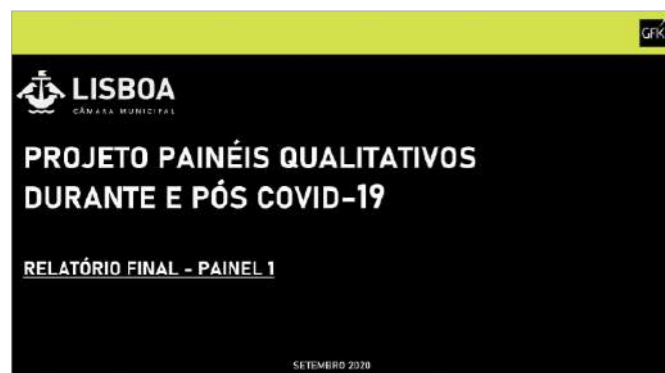
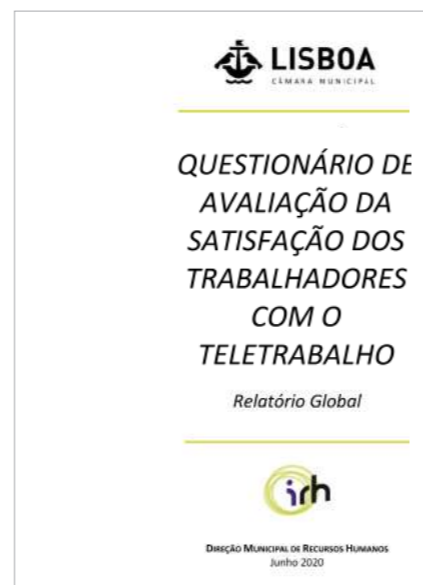
Reforçar o modelo de gestão participativa

Indicador	Peso	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa média de participação dos trabalhadores e dos dirigentes nos questionários realizados sobre o teletrabalho e os equipamentos informáticos	100%	60%	75%	75%	125%

Ao longo do ano de 2020, foram realizados três questionários aos trabalhadores e dirigentes da CML relativamente à sua experiência em regime de teletrabalho. Foram igualmente auscultadas as suas necessidades relativamente aos equipamentos informáticos.

Nos três questionários obtivemos um total de 9.403 respostas, a que corresponde uma taxa média de participação de 75%. Foram ainda realizados dois painéis correspondentes a 8 focus group.





3.2 Análise dos Resultados do QUAR

A taxa de realização do QUAR da DMRH de 2020, apresenta um resultado de 131% 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 positiva.

Quadro 2
Resultados do QUAR|2020

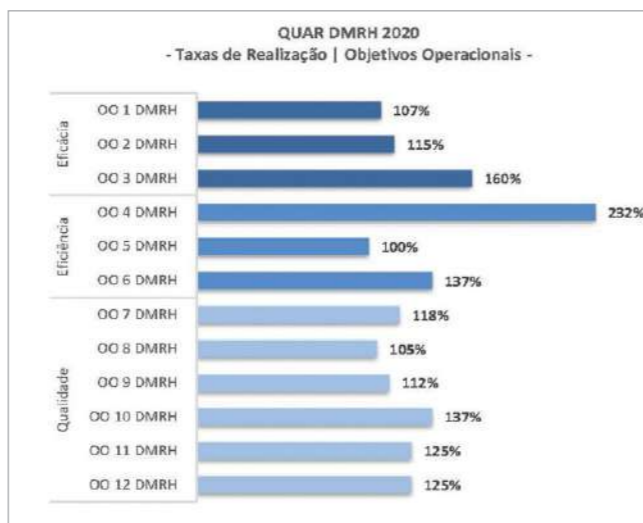
Eixos	Objetivos Operacionais – QUAR 2020		Peso	Taxa de Realização	
				131%	
Eficácia (35%)	OO 1 DMRH	Assegurar a transição de recursos humanos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa	25%	107%	154%
	OO 2 DMRH	Garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos Estabelecimentos Escolares	25%	115%	
	OO 3 DMRH	Promover a renovação do mapa de pessoal	25%	160%	
	OO 4 DMRH	Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências	25%	232%	
Eficiência (30%)	OO 5 DMRH	Impulsionar o programa de desmaterialização e Gestão de Processos na DMRH	35%	100%	117%
	OO 6 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	25%	137%	
	OO 7 DMRH	Promover informação no âmbito da COVID-19	40%	118%	
Qualidade (35%)	OO 8 DMRH	Promover a melhoria das condições de trabalho	15%	105%	120%
	OO 9 DMRH	Colaborar na boa gestão de recursos humanos, desenvolvendo práticas promotoras de sustentabilidade	25%	112%	
	OO 10 DMRH	Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no município de Lisboa	10%	137%	
	OO 11 DMRH	Desenvolver um processo participativo e submeter uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios da sustentabilidade ambiental, no município de Lisboa	25%	125%	
	OO 12 DMRH	Reforçar o modelo de gestão participativa	25%	125%	

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 respectivas permite-nos concluir que o eixo de eficácia apresentou uma taxa de realização de 154%, o eixo de eficiência uma taxa de realização de 117% e o eixo de qualidade uma taxa de realização de 120%.

Gráfico 1
QUAR|2020 - Taxas de realização por eixos



Gráfico 2
QUAR|2020 - Taxas de realização dos objetivos operacionais

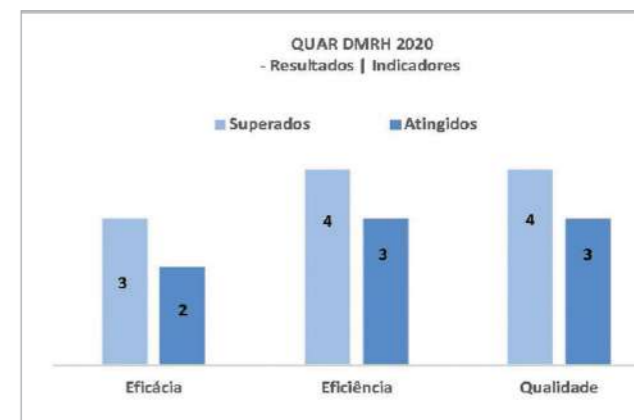


A análise dos resultados do total dos 19 indicadores que compõem o QUAR de 2020, permite-nos concluir que 11 (58%) foram superados e 8 (42%) foram atingidos. A superação da maioria das metas definidas verifica-se nos três eixos de Eficácia, Eficiência e Qualidade.

Gráfico 3
QUAR|2020 - Resultados dos indicadores



Gráfico 4
QUAR|2020 - Resultados dos indicadores por eixos



Quadro 3
Resultados de todos
os indicadores do QUAR|2020

Eixos	OBJETIVOS	INDICADORES	Resultados		
			Superou	Atingiu	Não Atingiu
Eficácia (35%)	OO1 DMRH - Assegurar a transição de recursos humanos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa	Taxa de execução do Plano de ação para a transição de recursos humanos no domínio da educação		✓	
	OO2 DMRH - Garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos Estabelecimentos Escolares	Taxa de cumprimento dos raios		✓	
	OO3 DMRH - Promover a renovação do mapa de pessoal	Taxa de ingresso de trabalhadores/as no mapa de pessoal	✓		
	OO4 DMRH - Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências	Taxa de execução do Plano de Formação proposto para 2020-2021 N.º de participantes em Formação On-Line	✓ ✓		
Eficiência (30%)	OO5 DMRH Impulsionar o programa de desmaterialização e Gestão de Processos na DMRH	Data de conclusão do desenvolvimento do módulo de SIADAP 3 no Portal RH		✓	
	OO6 DMRH - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	Número médio de dias para a liquidação de faturas	✓		
		Número médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço	✓		
		Taxa de cumprimento do calendário do planeamento e execução orçamental definido		✓	
OO7 DMRH - Promover informação no âmbito da COVID-19	N.º de Ações de Sensibilização no âmbito do Plano de Contingência COVID-19		✓		
	Data de início do registo da informação epidemiológica na Plataforma Informática COVID-19	✓			
	Taxa de incremento da comunicação interna	✓			
Qualidade (35%)	OO8 DMRH - Promover a melhoria das condições de trabalho	Taxa de execução do Plano de Prevenção da Sinistralidade Laboral da Higiene Urbana 2018 / 2021		✓	
	OO9 DMRH - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos desenvolvendo práticas promotoras de sustentabilidade	Taxa de processos de controlo de assiduidade reorganizados (com eliminação de cópias e de documentos com mais de 5 anos)		✓	
		Nº de documentos do MGOP entregues ao/a eleito/a respetivo/a	✓		
		N.º de projetos registados na aplicação da rede colaborativa com acordos celebrados		✓	
	OO10 DMRH - Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no Município de Lisboa	Taxa de concretização dos pontos de melhoria da UO, identificados no Plano de Ação da EPIRGPD	✓		
OO11 DMRH - Desenvolver um processo participativo e submeter uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios da sustentabilidade ambiental, no Município de Lisboa	Data de identificação dos embaixadores e identificação e divulgação das Boas Práticas existentes	✓			
OO12 DMRH - Reforçar o modelo de gestão participativa	Taxa média de participação dos/as trabalhadores/as e dos/as dirigentes nos questionários realizados sobre o teletrabalho e os equipamentos informáticos	✓			

3.3 Função Gestão de Recursos Humanos (DGRH)

Apesar do contexto de exceção da pandemia Covid-19, o DGRH conseguiu prosseguir com a maioria das suas atividades, algumas das quais de importância relevante, como as que foram definidas no âmbito transição do pessoal não docente para o município de Lisboa bem como a renovação do mapa de pessoal (Procedimentos Concursais, Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários, Mobilidades Intercarreiras e Mobilidades na categoria do Exterior).

Descentralização de Competências no Domínio da Educação

No âmbito do processo de descentralização de competências no domínio da educação, coube ao DGRH assegurar que a transição do pessoal não docente para o mapa de pessoal deste município ocorresse sem constrangimentos. Neste sentido, foram asseguradas diversas ações, que se revelaram essenciais para o sucesso da transferência de competências, das quais se destacam:

- Realização do levantamento do pessoal não docente, dos agrupamentos escolares e das escolas não agrupadas, que implicou a atualização da lista nominativa;
- Realização de 2ª ronda de sessões de capacitação com todos os agrupamentos escolares e escolas não agrupadas para esclarecimento de questões relacionadas com o processamento salarial e preenchimento das notas de ocorrências;
- Realização de reuniões presenciais em todos os agrupamentos escolares e escolas não agrupadas, por forma a conhecer em profundidade as questões relacionadas com o pessoal não docente;
- Realização do processamento remuneratório paralelo relativo ao mês de julho, tendo sido solicitado a todas as escolas as respetivas ocorrências, com vista que a partir do mês de setembro, o município de Lisboa assumisse os vencimentos e matérias relacionadas com a gestão do pessoal da carreira subsistente de chefe de serviço de administração escolar e das carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional;
- Levantamento de todos os procedimentos concursais comuns abertos pelos agrupamentos escolares e escolas não agrupadas para recrutamento de assistentes técnicos e assistentes operacionais, tendo em vista o preenchimento das necessidades de recursos humanos já identificadas. Neste sentido, o município de Lisboa assumiu as reservas de recrutamento dos procedimentos concursais abertos pelos agrupamentos escolares e escolas não agrupadas, por forma a satisfazer as necessidades identificadas de assistentes operacionais e de assistentes técnicos, tendo em consequência

celebrado 28 contratos de trabalho em funções públicas, 13 por tempo indeterminado e 15 a termo resolutivo certo;

- Levantamento de todos os contratos a termo resolutivo celebrados com pessoal não docente das escolas da rede pública do Ministério da Educação, para que, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 68/2020, de 15 de setembro, pudessem ser prorrogados no âmbito da pandemia Covid-19, até ao termo do ano escolar 2020-2021;

- Por forma a que as escolas da rede pública da cidade de Lisboa funcionassem sem constrangimentos, não obstante o município de Lisboa apenas ter assumido a transferência de competências no domínio da educação a 1 de setembro, atendendo ao contexto pandémico, antes desta data foram colocados nos AE e ENA, 22 assistentes técnicos e 25 assistentes operacionais. Até ao final do ano foram colocados nas escolas um total de 30 assistentes técnicos e 128 assistentes operacionais;

- Foi ainda elaborado um folheto, para distribuir pelos trabalhadores que transitaram, com informação relevante sobre a transição, nomeadamente, efeitos da mesma, o que se mantém e o que se altera.

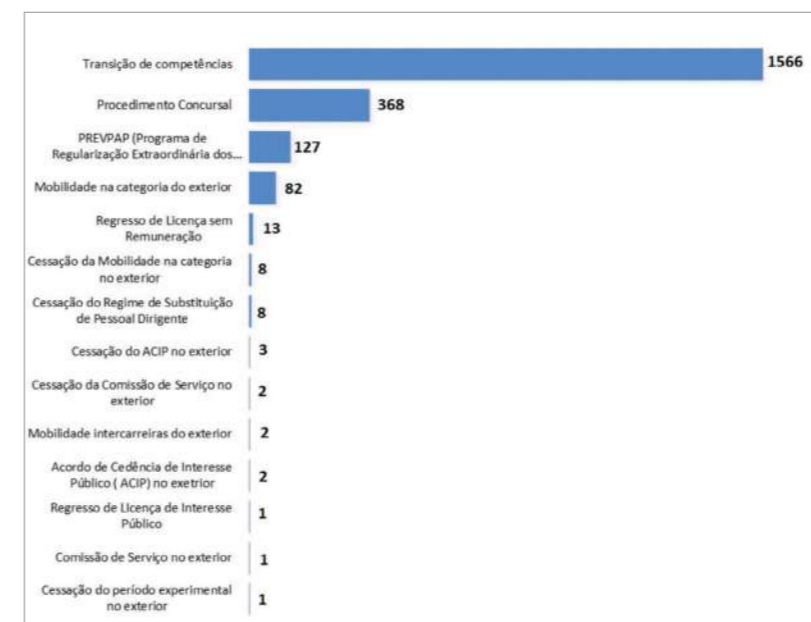


Admissões e Regressos

Em 2020 foram admitidos e regressaram ao município de Lisboa 2.184 trabalhadores. Verificou-se um aumento bastante expressivo no número de admissões e regressos relativamente ao ano anterior, sendo o principal motivo a transferência da delegação de competências da gestão dos trabalhadores com vínculo de emprego público que exercem funções nos agrupamentos escolares e escolas não agrupadas da rede escolar pública do Ministério da Educação, que representaram 71,7% das admissões, seguidos dos procedimentos concursais que representaram 16,8%, perfazendo um total de 88,5% das admissões ocorridas neste ano.

Gráfico 5

Estrutura das admissões e regressos de trabalhadores em 2020



Procedimentos Concursais

Durante o ano de 2020 ingressaram 368 novos trabalhadores no município, através da admissão em procedimentos concursais, nomeadamente para arquitetura, engenharia do ambiente, engenharia mecânica, calceteiro, cantoneiro de limpeza, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais e pedreiro.

Foram abertos novos procedimentos concursais, para reserva de recrutamento de assistentes operacionais na área da educação, para recrutamento de bombeiros sapadores e para técnico superior da área financeira.

Encontram-se, ainda a decorrer 15 concursos para técnico superior nas áreas para as quais o município de Lisboa tem necessidades prementes, para assistente técnico (administrativo) e para assistente operacional em diversas áreas prioritárias para a cidade de Lisboa.

Concursos Internos de Acesso Limitado (concursos de promoção)

Foram abertos 4 procedimentos internos de acesso limitado e 5 procedimentos internos de seleção para mudança de nível para as categorias de Especialista de Informática e Técnico de Informática.

Na categoria de fiscalização, decorreram 13 procedimentos concursais para as diferentes áreas de Fiscal e foi concluído 1 procedimento concursal para Mestre Florestal.

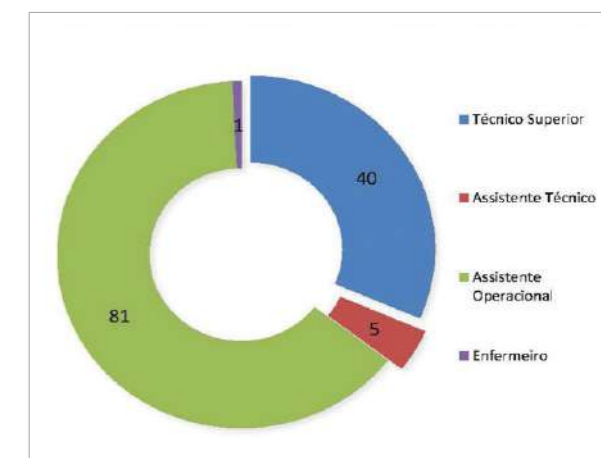
Regularização de Eventual Precaridade

No âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários no Município, procedeu-se à conclusão dos últimos 28 procedimentos concursais com vista à integração dos 127 trabalhadores (40 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos, 81 Assistentes Operacionais e 1 Enfermeiro) sem vínculo jurídico adequado no mapa de pessoal do município de Lisboa.



Gráfico 6

N.º de trabalhadores que ingressaram no âmbito do PREVPAP em 2020



Mobilidade Intercarreiras

Com o objetivo de conciliar as necessidades de recursos humanos com a valorização profissional dos trabalhadores que adquiriram novas habilitações e competências, foram colocados em mobilidade intercarreiras 55 trabalhadores que, no âmbito do processo de constituição de mobilidades intercarreiras, transitaram para a categoria de técnico superior (54) e especialista de informática (1).

Em 2020, foram ainda abertos 6 Processos para a Constituição de Mobilidades Intercarreiras, todos para ocupação de 1 posto de trabalho das seguintes categorias e áreas de atividade: Técnico Superior (Administração Pública, Ciências Políticas e Sociais); Técnico Superior (Ciências da Educação); Técnico Superior (Engenharia Química); Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos); Assistente Técnico (Contabilidade); Especialista de Informática do Grau 1, Nível 2.

Mobilidade na Categoria em Atividade Diferente

No período em análise foram colocados em situação de mobilidade na categoria em atividade diferente 53 trabalhadores nas categorias de técnico superior (1), assistente técnico (1) e assistente operacional (51). Destes 51 trabalhadores da carreira de assistente operacional, cerca de 92,2% são oriundos da área funcional de cantoneiro de limpeza.

Consolidação de Mobilidades

Em 2020 foram consolidadas 14 mobilidades na categoria em atividade diferente, na categoria de assistente operacional, nas áreas de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (9), auxiliar (4) e motorista de ligeiros (1). Destas 14 consolidações de mobilidades em atividade diferente, cerca de 92,9% são oriundos da área de atividade de cantoneiro de limpeza.

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 78 trabalhadores oriundos de outros organismos. Do quais, 34 são técnicos superiores, 18 assistentes técnicos, 22 assistentes operacionais, 1 encarregado operacional, 1 encarregado geral operacional e 2 fiscais.

Procedeu-se também à consolidação de mobilidades intercarreiras de 75 trabalhadores, dos quais 40 na carreira de técnico superior e 35 na carreira de assistente técnico.

Outros Indicadores de Atividade do DGRH

No âmbito do Plano de Contingência Covid-19, foram adotadas diversas medidas excecionais, cujo principal objetivo foi o de garantir o funcionamento da Cidade de Lisboa de modo a prestar os serviços necessários e essenciais à população, das quais destacamos:

- > Adequação da organização do trabalho à nova realidade, através de implementação de horários rotativos, desfasados e do teletrabalho
- > Suspensão do registo biométrico por impressão digital
- > Possibilidade de envio dos pedidos de reembolso da ADSE em suporte eletrónico
- > Receção das candidaturas aos procedimentos concursais por meios electrónicos
- > Desmaterialização de alguns processos, designadamente, a receção e o envio de documentação tais como, requerimentos, guias de apresentação, formulários para processamento do vencimento, despachos de mobilidade, mediante correio eletrónico
- > Elaboração de Perguntas mais Frequentes (FAQ`s), relativas à legislação que foi produzida no âmbito da Covid-19



Pessoal

Assistência a filhos por encerramento de escola e teletrabalho

Se tem filhos ou crianças a seu cargo menores de 12 anos com deficiência ou doença crónica, independentemente, da idade, saiba que as medidas excecionais em vigor, no âmbito do atual período de contingência COVID-19, se mantêm com a renovação do estado de emergência.

Recordamo-las aqui:

Desde que as suas funções possam ser exercidas em teletrabalho, poderá prestar trabalho em casa, mantendo todos os seus direitos e deveres e conciliando a sua vida profissional com o apoio familiar;

Caso não seja possível o recurso a te-

letrabalho e necessite de prestar assistência por motivo de encerramento dos estabelecimentos escolares, tem direito à justificação das faltas durante o período do encerramento e a um apoio financeiro correspondente a 2/3 da sua remuneração base (salvo nos períodos de interrupção letiva e sujeito aos valores mínimo e máximo de 635 euros e 1905 euros) – apenas aplicável quando o outro progenitor/adoptante/tutor não se encontra em teletrabalho;

Para trabalhadores de serviços essenciais, impedidos de prestar esta assistência, a lei prevê o acolhimento dos seus

filhos ou outros dependentes a cargo num estabelecimento de ensino.

Consulte, a propósito deste tema, as perguntas frequentes, disponíveis no site da CML, em www.lisboa.pt/covid-19/apoio-aos-trabalhadores/perguntas-frequentes e na intranet.



IRH n.º 93, 2020

The screenshot shows the 'COVID-19 MEDIDAS E INFORMAÇÕES' page on the LISBOA website. The 'PERGUNTAS FREQUENTES' section is expanded to show the following questions and answers:

- Falta dos Trabalhadores em Situação de Isolamento Profilático e Doença Covid-19** +
- Falta dos Trabalhadores em Situação de Acompanhamento de Dependente em Isolamento Profilático ou com Doença Covid-19** +
- Teletrabalho** +

Below the questions, there is a section titled 'O que precisa saber em termos de prevenção no âmbito da pandemia COVID-19' with the following items:

- Cuidados a ter em casa e no trabalho** +
- Em caso de sintomas de Covid-19** +
- Linha de apoio psicológico e nutricional** +

ADSE

COVID-19 PROTEGE-TE! A vida continua

SAIBA COMO PODE ENVIAR OS SEUS PEDIDOS DE REEMBOLSO PELA ADSE

- digitaliza os documentos e envia para: rh.atendimento@cm-lisboa.pt
- guarda documentos num envelope e envia por SDB (linha 414)
- entrega a documentação na sua Função RH
- envia a documentação por correio normal

3 TIPOS DE DOCUMENTOS PARA REEMBOLSO PELA ADSE:

- FATURA, FATURA-RECIBO OU FATURA SIMPLIFICADA
- FORMATO PDF
- EMIÇÃO ELETRÓNICA (NÃO MANUSCRITO, EXCETO TRANSPORTE)
- COM DESCRIÇÃO DETALHADA DOS CUIDADOS DE SAÚDE E RESPECTIVOS VALORES,
- IDENTIFICAÇÃO DO DOCUMENTO ("ANEXO OU DETALHE FATURA N.º XXX"), QUANDO O DETALHE CONSISTE DE ANEXO/DECLARAÇÃO
- INDICAÇÃO DO N.º DE TRABALHADOR NO EMAIL OU NO VERSO DE CADA DOCUMENTO
- NÃO SÃO ACEITES DOCUMENTOS DUPLICADOS, EM 2.ª VIA OU RASURADOS

LISBOA
Câmara Municipal de Lisboa

Divisão Municipal de Recursos Humanos | Departamento de Gestão de Recursos Humanos | Divisão de Gestão de Processos e Burocracia
Campo Ourém, n.º 25, 111-E, 1749-016 Lisboa | 217 988 830 | rh.atendimento@cm-lisboa.pt

Indicadores	Ano 2019	Ano 2020
Nº de registos de ADSE processados	23 423	13 526
Nº de cartões da ADSE enviados aos beneficiários	6 052	7 348
Nº de novos beneficiários	238	280

Acumulação de Funções

Indicadores	Ano 2019	Ano 2020
Nº de deferimentos de pedidos de acumulação de funções	97	86

(Re) Afetação entre orgânicas da CML

Indicadores	Ano 2019	Ano 2020
Nº de pedidos de (re)afetação com decisão do DGRH	455	303
Nº de (re)afetações	385	296

Estatuto de Trabalhador Estudante e Bolseiros

Indicadores	Ano 2019	Ano 2020
Nº deferimentos Estatuto de Trabalhador Estudante	43	50
Nº deferimentos de estatuto de equiparação a bolseiro	4	0
Nº deferimentos de estatuto de bolseiro de investigação	1	0

Processos Individuais

Indicadores	Ano 2019	Ano 2020
Nº de processos individuais com inserção de documentação	24 972	12 042
Nº de processos individuais requisitados para consulta	2 215	1 367

SIADAP 3

Indicadores	Ano 2019	Ano 2020
Taxa de trabalhadores/as avaliados no biénio 2017/2018	57,5%	95,7%
N.º trabalhadores/as com alteração de posicionamento remuneratório	457	982
N.º trabalhadores/as da CML com acréscimo remuneratório efetivo	395	782

3.4 Função Desenvolvimento e Formação (DDF)

Formação Interna

Ao longo de 2020 realizaram-se 116 cursos de formação profissional que se concretizaram em 280 ações de formação, correspondendo a um total de 6.749 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 3.338 trabalhadores, com um custo total de 169.333 euros.

Em 2020 registou-se um decréscimo da atividade formativa interna na ordem dos 30% face a 2019 consequência da adaptação à nova realidade imposta pela pandemia provocada pela Covid-19.

Quadro 4
Formação interna 2020

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Arquitetura e Urbanismo	1	1	10	121	1.210
Audiovisuais e Produção dos Média	8	8	18	225	568
Ciências Informáticas	3	3	6	100	243
Comércio	3	7	11	200	300
Desenvolvimento Pessoal	8	23	254	428	3.515,5
Direito	5	9	131	112	1.352
Floricultura e Jardinagem	2	3	85	36	475
Gestão e Administração	8	10	29	278	741
Hotelaria e Restauração	3	4	7	100	203,5
Informática na Ótica do Utilizador	14	41	894	459	9.554
Línguas e Literaturas Estrangeiras	3	17	195	836	7.471,5
Marketing e Publicidade	3	3	7	75	171,5
Proteção de Pessoas e Bens	30	91	964	2457	18.656
Proteção do Ambiente	5	9	117	234	2.954
Saúde	2	5	96	29	240
Segurança e Higiene no Trabalho	3	13	173	147	1.673
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	1	1	4	50	164
Serviços de Transporte	7	14	68	576	1.305
Técnica	6	16	243	274	3.226
Trabalho Social e Orientação	1	2	26	12	156
TOTAL	116	280	3.338	6.749	54.179

Formação Externa

Em 2020 foram promovidas 444 ações de formação externa, envolvendo 2.081 trabalhadores, num total de 4.679 horas ministradas e com um custo de 48.984 euros. Houve um aumento significativo desta modalidade formativa face ao ano de 2019, decorrente da elevada frequência de formação online, num período em que grande parte dos trabalhadores estava em regime de Teletrabalho, no âmbito do Plano de Contingência da Covid-19.

Quadro 5
Formação externa 2020

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Ação Social	1	1	4	90	360
Agricultura	1	1	1	2	2
Arquitetura e Urbanismo	4	4	9	38,5	101,5
Artes do Espetáculo	1	1	6	6,5	39
Assuntos Europeus e Cooperação	1	1	9	3	27
Audiovisuais e Produção dos Média	3	3	11	30	230
Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	8	8	10	192,5	284
Ciência Política e Cidadania	1	1	4	60	240
Ciências Informáticas	2	2	9	18	130
Construção Civil e Engenharia Civil	8	8	21	90	316
Contabilidade e Fiscalidade	6	6	18	186	878
Desenvolvimento Pessoal	46	46	336	129,5	427
Desporto	7	7	35	14	59
Direito	21	21	47	254	461
Elettricidade e Energia	2	2	2	22	22
Enquadramento na Organização	1	1	1	0,5	0,5
Floricultura e Jardinagem	5	5	13	13,5	40
Formação de Formadores	11	12	44	103	147
Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação	37	37	89	110	364,5
Gestão e Administração	94	94	793	287,5	1.682
História e Arqueologia	4	4	6	88	94

Quadro 5 (cont.)
Formação externa 2020

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Hotelaria e Restauração	1	1	5	1	5
Informática na Ótica do Utilizador	45	45	245	306,5	2.009,5
Marketing	1	1	1	6	6
Marketing e Publicidade	3	3	11	3	11
Modernização Administrativa	1	1	8	6	48
Política Social	7	7	9	15	19
Proteção de Pessoas e Bens	17	17	33	407	769
Proteção do Ambiente	24	24	85	131,5	387
Psicologia	3	3	3	200	200
Qualidade	7	7	38	9,5	41
Saúde	6	6	33	16	50
Secretariado e Trabalho Administrativo	1	1	5	21	105
Segurança Alimentar	5	5	6	23	29
Segurança e Higiene no Trabalho	9	9	45	611	681
Serviço Social	3	3	3	313	313
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	2	2	2	9	9
Serviços de Transporte	14	14	29	65,5	369
Sociologia e Outros Estudos	2	2	5	24	42
Técnica	25	25	44	680,5	759
Tecnologia de Proteção do Ambiente	1	1	1	4	4
Trabalho Social e Orientação	2	2	2	88	88
TOTAL	443	444	2.081	4.679	11.849

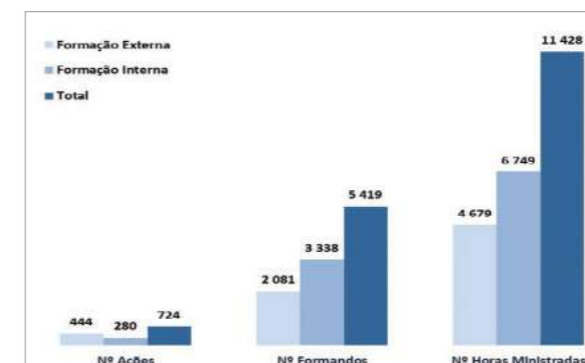


Gráfico 7
Síntese da Formação Interna e Externa realizada em 2020

Formação para Públicos Externos

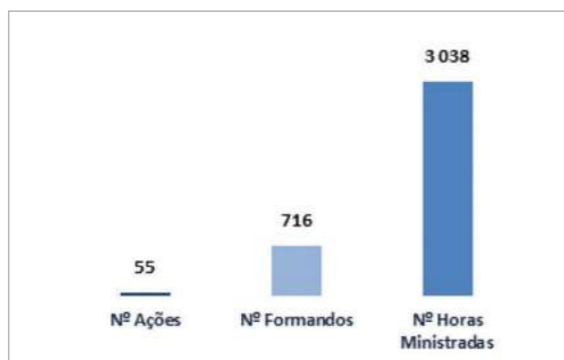
Ao longo de 2020 realizaram-se 32 cursos de formação profissional, sensibilização e atividades lúdicas para o exterior, que se concretizou em 55 ações de formação, correspondendo a um total de 3.033 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 716 municípios, com um custo total de 33.383,75 euros.

Quadro 6
Formação para
Públicos Externos 2020

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Floricultura e Jardinagem	16	21	278	1.607	22.170
Gestão e Administração	1	1	11	15	135
Informática na Ótica do Utilizador	10	23	217	321	2.416
Proteção de Pessoas e Bens	4	9	131	1.083	4.612,5
Técnica	1	1	79	7	553
TOTAL	32	55	716	3.038	29.886,5

Gráfico 8

QUAR|2020 - Formação Públicos Externos realizada em 2020



Formação Online

Em 2020, a pandemia trouxe uma nova forma de pensar a formação e obrigou, de forma positiva, os trabalhadores a “abrir as portas” a novas modalidades de formação, bem como a adquirir ou melhorar as suas competências digitais para obter formação à distância.

As modalidades de formação a distância (e-learning ou b-learning) permitiram tirar o máximo proveito das tecnologias de comunicação atualmente disponíveis, colocando-as ao serviço das pessoas como suporte na formação e desenvolvimento pessoal, académico e profissional. Os formadores internos da CML adquiriram competências digitais para adaptar os conteúdos formativos da formação presencial à formação on-line.

Esta transição para a formação a distância veio acelerar a implementação deste processo e demonstrar a formandos, formadores e dirigentes da CML, a necessidade de existência de uma plataforma LMS para desenvolver a formação à distância.

Como resultado, registámos em 2020, 371 ações de Formação on-line para 3 179 participantes (1 122 em formação interna, 2 013 em formação externa e 44 em formação para público externo).



Plano de Estágios da CM Lisboa

A CM Lisboa, 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. Em 2020 a CM Lisboa realizou 183 Estágios.

O Plano de Estágios (PE) do município contempla os seguintes tipos de estágios:

Estágios de Formação Profissional (EFP) – 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 (EC) – visam proporcionar a realização de estágios curriculares obrigatórios para conclusão de curso profissional ou superior.

Estágios Habilitantes ao Exercício de Profissão Regulada (EH) – 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 (O) – para além dos estágios profissionais, curriculares e habilitantes, são solicitados estágios de natureza diversa, os quais a CM Lisboa pretende sempre integrar, procurando uma resposta adequada aos fins a que se destinam.

A CM Lisboa, colabora no acolhimento de estagiários ao abrigo dos programas de mobilidade europeus Erasmus+, propiciando estágios a profissionais ou estudantes universitários noutra país da união europeia, por um período de três a doze meses.

Quadro 7
Estágios

Estágios	Curriculares	Valorização Profissional	Erasmus+	Profissionais	Habilitantes
Total	135	8	39	0	1

Educação e Formação de Adultos

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

O Centro Qualifica e destina-se aos trabalhadores da CM Lisboa, 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 2020, 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 CM Lisboa e conforme as orientações da entidade que co-tutela, a ANQEP, I.P.

Quadro 8
Educação e Formação de Adultos

Nº de inscrições	47
Nº de participantes em acolhimento, diagnóstico para qualificação, informação e orientação sobre tipologias e ofertas de qualificação e encaminhamento para a qualificação	153
Nº de ações de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	11
Nº de Certificações de Competências	19
Nº de Planos Individuais de Encaminhamento para ofertas de qualificação escolar ou profissional	38

Outras Atividades de Desenvolvimento e Formação

O Departamento de Desenvolvimento e Formação, no pressuposto de cumprir a sua visão e de contribuir para o desenvolvimento e para a inovação nos eixos estratégicos da CM Lisboa, desenvolveu ainda atividades no âmbito do Núcleo de Estudos e Apoio à Gestão, realizando em 2020, estudos e projetos que suportam a sua atividade e propõem abordagens inovadoras para os atuais desafios da cidade, em Aprendizagem ao Longo da Vida dos quais se destacam:



- Programa para a Inclusão e Literacia Digital (PILD): em 2020 realizaram-se 28 ações de formação do Programa para a Inclusão e Literacia Digital da Câmara Municipal de Lisboa, 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.

- Aulas Digitais-Tecnologia que facilita o dia-a-dia: no sentido de apoiar os que mais necessitam de competências digitais capacitando-os para o trabalho remoto, a CML ofereceu as seguintes atividades em Competências Digitais, através da página do facebook do Centro Qualifica +Valor LX.: Aulas digitais, Consultório digital e Minutos digitais, que em 2020 se traduziram em 12 vídeos divulgados, vistos por 10.100 participantes e que corresponde a 28.152 Mil minutos de aulas digitais visualizadas.



- Adaptamos em 2020 o PRVCC presencial para o formato online através da plataforma Moodle, permitindo continuar, desta forma, os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares.

- No âmbito da atividade do Centro Qualifica da CML, mantivemos a preparação dos candidatos, fazendo o seu acompanhamento a distância, utilizando diversas plataformas como o Teams, Zoom ou mesmo o whatsapp. Assim, conseguimos que candidatos concluíssem o seu portefólio, vissem validadas as suas competências e realizámos diversas sessões de júri online.

- Em 2020 o DDF lançou o Programa CoOl – Programa de Coaching - Estamos aqui para si, pretende apoiar os trabalhadores, de todas as categorias profissionais, a encontrar novas ferramentas para lidar com a realidade atual, facilitar o ajustamento a novas formas de trabalho, auxiliar no processo de readaptação do comportamento social e ainda contribuir na gestão das novas rotinas.

Nesta fase em que as dinâmicas profissionais, pessoais e sociais se alteraram, a DMRH/ Departamento de Desenvolvimento e Formação, proporciona aos trabalhadores da CML sessões online de Coaching. O Programa de Coaching é constituído por cerca de 6 sessões individuais, de aproximadamente 90 minutos cada com uma equipa de 5 Coaches. A participação neste programa é voluntária, gratuita e totalmente confidencial.

- Lançamos em 2020 a Plataforma Yammer (rede social de colaboração que facilita a comunicação e a gestão de projetos, promovendo maior interação e trabalho em equipa), criámos um grupo para os formadores pertencentes à Bolsa de Formadores da CM Lisboa. Este espaço permite a partilha de experiências, de ferramentas que existem disponíveis e que possam suportar os conteúdos para a formação em e-learning, mas também constituiu um espaço de comunicação a distância entre o DDF e os formadores.

- Foi realizado o Upgrade da Plataforma moodle de formação em e-learning. O DDF face às alterações forçadas pela Covid 19 trabalhou na procura e reforço de potenciais e-formadores e a desenvolver trabalho com os coordenadores de formação visando a transformação e/ou criação de cursos na modalidade de e-learning na Plataforma moodle. Em colaboração com o DSI obtivemos a atualização desta plataforma melhorando as condições de formação. Por outro lado, identificámos junto dos formadores as oportunidades de se desenvolverem cursos de e-learning e transformarem-se mais cursos presenciais em cursos de formação a distância. Durante esta fase, técnicos do DDF criaram recursos didáticos e realizaram filmes pedagógicos sobre áreas relevantes de forma a apoiar a formação a distância. Fez-se ainda a recolha de informação, através de um questionário do google forms, para aferir da disponibilidade dos formadores em transferir as suas ações de formações para a modalidade de e-learning.

3.5 Função Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (DSHS)

O ano de 2020 foi um ano atípico, marcado pela pandemia COVID-19, tendo-se transformado num dos nossos maiores desafios, obrigando-nos a mudar e a reequacionar a nossa forma de estar na família, no trabalho e a nível social.

Saúde no Trabalho

Foi interrompida a realização dos Exames de Saúde do Trabalho presenciais entre 13 de março e 11 de maio e sendo necessária a adaptação dos procedimentos para realização dos exames aquando da sua retoma presencial. Foi ainda necessária a criação de uma consulta não presencial para vigilância epidemiológica e acompanhamento das situações dos trabalhadores em isolamento profilático por infeção confirmada ou por contacto com casos positivos de SARS-CoV-2. Esta consulta exigiu um processo de adequação da equipa dos serviços de saúde ocupacional (sobretudo da Medicina do Trabalho e da Enfermagem do Trabalho), com o desenvolvimento de procedimentos de atuação de acordo com as Orientações da DGS e em estreita colaboração com a Autoridade de Saúde. Há a salientar que ao longo do ano foram acompanhados 2.581 casos relacionados com o COVID-19, sendo que foram realizadas 5.701 consultas não presenciais (via telefone) de vigilância epidemiológica.

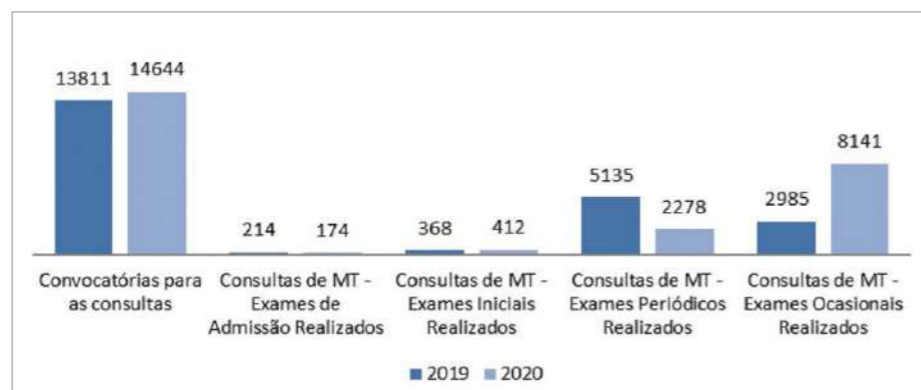
No período de interrupção das consultas presenciais houve ainda a necessidade de avaliação não presencial dos trabalhadores para emissão de pareceres para assegurar a proteção da saúde dos trabalhadores e minimizar o risco de

exposição individual ao SARS-CoV-2. Verificou-se que ao longo do ano de 2020, foram emitidos 1.345 pareceres médicos de avaliação da suscetibilidade individual dos trabalhadores ao risco de exposição ao SARS-CoV-2.

As consultas não presenciais (via telefone) representaram um enorme acréscimo de trabalho e uma grande capacidade adaptativa das equipas e dos meios disponíveis para a sua realização. Dadas as recomendações para a retoma das consultas presenciais, houve necessidade de diminuir o número de consultas periódicas para que houvesse capacidade de resposta à realização da vigilância epidemiológica dos trabalhadores, bem como para que fossem cumpridas as recomendações da DGS em termos de segurança. Assim sendo, verificou-se um decréscimo significativo nos exames periódicos realizados, bem como nos exames de Admissão, enquanto que os exames iniciais tiveram um pequeno aumento, mas que no todo não é significativo.

Quanto às convocatórias para exames médicos, verificou-se um acréscimo dos valores, em 2020 (14.644) comparativamente com 2019 (13.811), mais uma vez decorrente da situação pandémica e da vigilância epidemiológica.

Gráfico 9
Saúde no trabalho



Há a destacar que, houve um pequeno acréscimo no número de trabalhadores das Juntas de Freguesia, que no final de 2020 era de 1.172 e que a 01 de setembro, houve a efetivação da transferência de competências no âmbito da gestão do pessoal não docente pelo Município de Lisboa, o que representou um acréscimo de mais 1637 trabalhadores, sendo o DSHS responsável pela vigilância de saúde destes trabalhadores.

A valência da Consulta de Nutrição continuou em funcionamento com atendimento presencial e não presencial, tendo sido realizadas 595 consultas, o que representa um decréscimo de 34% em relação a 2019 (868).

Este ano o DSHS promoveu, uma vez mais, a campanha de vacinação anti gripe, que teve início a 20 de outubro e terminou no final do ano, tendo sido administradas 1.028 vacinas.

Em conclusão, os objetivos gerais do serviço de saúde do trabalho não foram concretizados em relação à vigilância de saúde dos trabalhadores, devido às contingências da pandemia. No entanto, houve uma redefinição dos objetivos no sentido de dar resposta à situação excecional relacionada com a pandemia, o que demonstra a grande capacidade de resposta adaptativa do serviço de saúde ocupacional, às necessidades programadas, emergentes ou urgentes dos trabalhadores e da Câmara Municipal de Lisboa.

Higiene e Segurança no Trabalho

Na área da higiene e segurança foi necessário desdobrar esforços e requerido uma maior exigência ao nível do desenvolvimento das diversas atividades para fazer face quer ao cumprimento das atividades programadas e habituais nesta área, quer ao desenvolvimento de novas atividades inerentes à Covid-19. Deste modo, os dados referentes às atividades desenvolvidas, pela área de Higiene e Segurança no Trabalho, durante o ano 2020 encontram-se divididos em dois grandes grupos: atividades do âmbito geral da Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho (SSHT) e atividades no âmbito da prevenção e controlo da Covid-19.

Evidencia-se como atividades/ações mais relevantes no âmbito geral da SSHT:

Destacam-se as 682 entrevistas a trabalhadores para avaliação técnica das causas e circunstâncias das ocorrências, ou seja, menos 29,8% do que no ano de 2019 (972) e 29 entrevistas a trabalhadores no âmbito de avaliação técnica ao nível de recaídas de doença profissional e acidente de trabalho. Estes números de 2020 são inferiores a 2019 devido à diminuição da ocorrência de acidentes de trabalho, que refletiu o que se viveu durante este ano, um confinamento dos trabalhadores com prevalência para o teletrabalho e a existência de equipas operacionais em espelho.

Foi dada continuidade à implementação das medidas que integram o Plano de Prevenção da Sinistralidade Laboral (PPSL), iniciado em 2018 com a criação de um projeto piloto na Divisão Limpeza Urbana (DLU). Das medidas implementadas em 2020, destacaram-se a elaboração de 8 instruções de trabalho sobre as atividades desempenhadas pela área operacional da DHU.

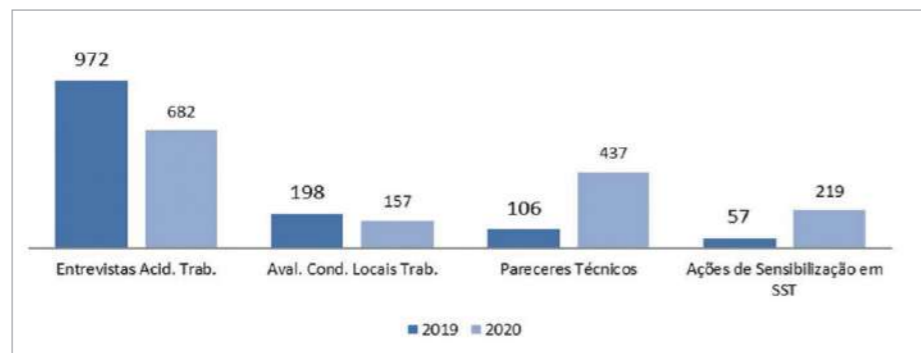
Implementação do Sistema de Gestão de Saúde, Segurança Ocupacional (SGSSO) na DMAEVCE - Quinta Pedagógica. Foram realizadas auditorias de verificação das condições de trabalho das instalações e avaliação dos riscos por função.

Verificações, avaliações dos locais de trabalho e elaboração de Relatórios/Pareceres Técnicos - a avaliação das condições dos locais de trabalho, pressupõe a avaliação das condições de trabalho por instalação, a monitorização dos agentes químicos, físicos, biológicos identificados nas respetivas instalações e análises de risco às várias atividades profissionais. Das avaliações e monitorizações efetuadas, foram elaborados pela equipa técnica um total de 157 relatórios e das visitas das equipas multidisciplinares às várias unidades orgânicas da Câmara Municipal de Lisboa, foram efetuadas verificações dos postos de trabalho foram elaborados um total de 437 relatórios/pareceres técnicos.

Formação/sensibilização - foram ministradas 219 ações de formação sobre Segurança, Higiene no Trabalho, envolvendo um total de 1.215 trabalhadores.

Foi dado apoio técnico no âmbito da saúde, segurança e higiene no trabalho a cerca de 80 concursos públicos, nomeadamente na aquisição de vestuário de trabalho e proteção, de equipamentos de proteção individual e de recrutamento de recursos humanos.

Gráfico 10
Higiene e Segurança no Trabalho



Foram várias as atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Higiene e Segurança no Trabalho no âmbito da prevenção e controlo da Covid-19, nas diversas instalações, locais e atividades de trabalho, durante o período de março a dezembro:

Realizaram-se 323 ações de sensibilização/(in)formação a trabalhadores das diversas UO, nas diversas instalações/locais de trabalho para divulgação da informação no âmbito das medidas, procedimentos, diretrizes, normas e recomendações da DGS e OMS sobre o controlo e prevenção da doença Covid-19; elaboração de 37 fichas de procedimentos e medidas no mesmo âmbito; 70 ações de verificações/avaliação das condições de trabalho, no âmbito do cumprimento das medidas preconizadas para a prevenção e controlo da Covid-19; acompanhamento, verificação e elaboração de 10 pareceres sobre a reformulação de layouts para o regresso dos trabalhadores tendo em consideração o preconizado nas orientações da DGS e cerca de 115 pareceres técnicos via email em resposta a diversas solicitações no âmbito da Covid-19.

Apoio ao Departamento de Aprovisionamento nos processos de aquisição de equipamentos de proteção pessoal, produtos químicos desinfetantes e outros produtos, equipamentos, soluções e/ou serviços, com a definição de características técnicas, avaliação técnica cadernos de encargo e análise técnica das propostas apresentadas pelas empresas.

Psicologia Clínica

Pouco tempo depois de ter sido decretado o confinamento em março, foi criada uma linha de atendimento psicológico para o universo dos trabalhadores do município, com o intuito de abrir uma via fácil e rápida para procurar ajuda e resposta de urgência: de abril a dezembro 2020 recebemos 112 chamadas na Linha de Atendimento Psicológico.

Sabendo que a prevenção é uma mais valia para uma cultura organizacional mais produtiva, realizada e saudável e que um bom nível de Saúde Psicológica nos ajuda a adaptar às exigências, adversidades e mudanças que acontecem, era imprescindível encontrar outros meios de reforçar a nossa presença e mensagens junto dos trabalhadores.

COVID-19 PROTEGE-TE! A vida continua

LINHAS DE APOIO AOS TRABALHADORES
Saúde e Segurança | Psicologia | Serviço Social

Continuamos aqui para si, do outro lado da linha.
Se precisar fale connosco.
Estamos disponíveis das 9h-18h

218 170 500
Saúde e Segurança no Trabalho

218 170 024
Psicologia

218 170 100
Serviço Social EMU-FMHA

depois de um contacto de atendimento: dmh.dh@cm-lisboa.pt

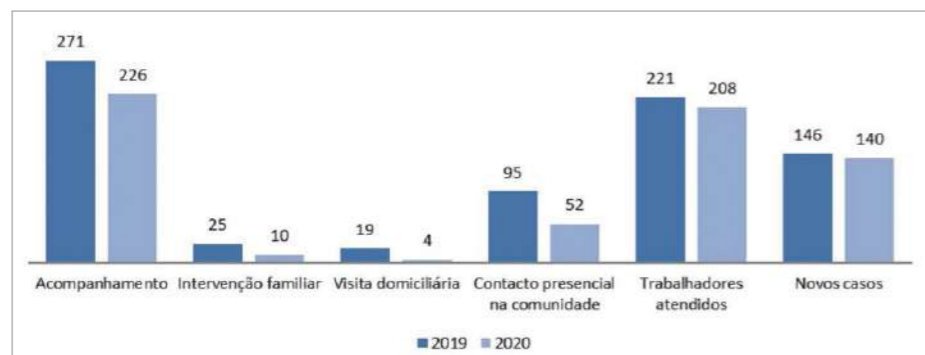
LISBOA
Câmara Municipal de Lisboa

UNIDADE MUNICIPAL DE SAÚDE E SEGURANÇA
Departamento de Saúde, Higiene e Segurança

Neste sentido foram realizadas visitas multidisciplinares destinadas aos trabalhadores que continuavam a trabalhar de forma presencial (áreas da Limpeza Urbana e Espaços Verdes), e assim que o primeiro confinamento foi levantado, em maio, alargámos essas mesmas visitas a todos os locais de trabalho com atendimento ao público e a realizar trabalho em escalas de rotatividade (áreas das Bibliotecas, Lojas do Cidadão e Campo Grande). Realizámos 139 ações de sensibilização e abrangemos 1.492 trabalhadores que estavam a exercer funções presenciais.

O Gabinete de Psicologia realizou, durante o ano de 2020, 5.900 consultas de psicologia, convocaram-se 858 trabalhadores e foram assistidos 805. Registaram-se, ainda, 207 casos novos. Neste âmbito, merece destaque a taxa de atendimento do gabinete de 93,8% (população assistida /população convocada) e o facto de termos dedicado 4.430 horas a projetos.

Gráfico 11
Psicologia clínica

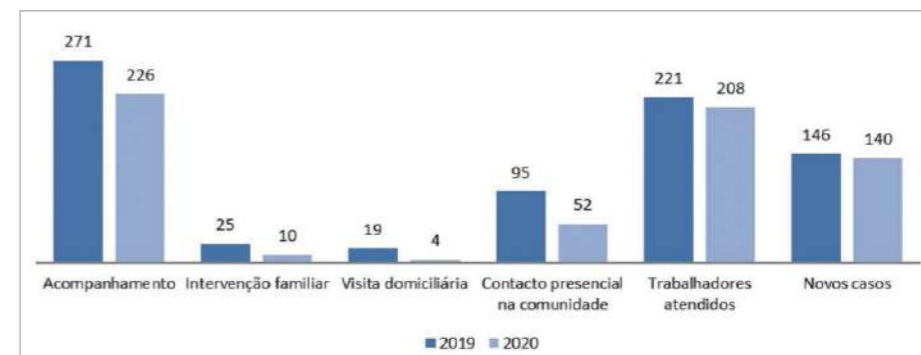


AÇÃO SOCIAL INTERNA

Núcleo de Intervenção de Serviço Social (Niss)

A intervenção desenvolvida pelas assistentes sociais manteve o seu padrão, atuando junto dos trabalhadores sempre que o solicitaram ou que foram encaminhados pelos serviços, no entanto, devido à pandemia e ao facto de se ter passado para o regime de teletrabalho entre Março e Maio e depois misto (teletrabalho e presencial) o que condicionou a implementação dos projetos e a execução do previsto.

Gráfico 12
Núcleo de Intervenção de Serviço Social (NISS)



Analisando o gráfico, observa-se que houve um decréscimo em todos os indicadores pelos motivos já invocados. Deve-se acrescentar que, a partir do mês de abril foram apoiados telefonicamente, por mês, em média, 60 trabalhadores.

Relativamente aos projetos com participação dos elementos do NISS, destaca-se:

O Projeto de “Enquadramento Organizacional”, que assenta numa equipa transversal à DMRH e que pretende recolocar profissionalmente, de forma apoiada, os trabalhadores que ficaram afetos ao DSHS por tempo superior a um ano, devido a baixa por doença natural, doença profissional ou acidente de trabalho, em que se interveio em 88 casos dos 106 trabalhados durante o ano.

O Projeto da Linha de Atendimento Social - “Em Linha”, que se apresenta como um meio de apoio, esclarecimento e encaminhamento de trabalhadores que tenham problemas de âmbito social continuou ativo, tendo-se alargado o período de funcionamento das 9h às 18h devido ao período especial que se viveu a partir de Março: foram recebidas 66 chamadas.

Unidades de Educação

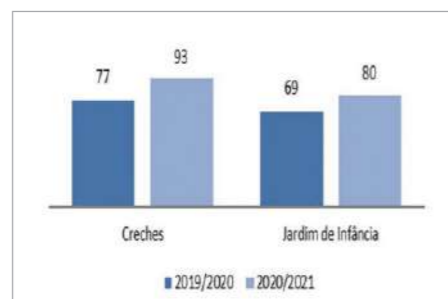
O ano de 2020 foi um ano de grandes mudanças e adaptações, em que todas as equipas pedagógicas das Unidades de Educação se reinventaram, onde todos se adaptaram para uma nova realidade. A Pandemia Covid-19 implicou a alteração de algumas vivências e métodos de trabalho pedagógico com as crianças. Ao longo do período de quarentena,

foi nossa intenção encurtar a distância das crianças a cada unidade, a cada pessoa e manter viva a sua ligação afetiva. Desenvolveram-se propostas pedagógicas diversificadas através de várias plataformas virtuais. Elaboraram-se novos documentos estratégicos orientadores do funcionamento das unidades de educação, em sintonia com as novas normativas.

Foram remodelados, na íntegra, os espaços exteriores de brincadeira para as crianças em todas as unidades com a montagem de novos equipamentos de motricidade.

Em outubro, as Unidades de Educação aumentaram a sua resposta social e educativa com a inauguração de um novo equipamento destinado a crianças em idade de creche, na zona oriental da cidade. Com a abertura deste novo equipamento, as quatro Unidades de Educação deram resposta social e educativa a 173 crianças de idades compreendidas entre os 4 meses e os 6 anos na proporção de 93 crianças de creche e 80 crianças de jardim de infância, tendo o período de inscrições decorrido no mês de março online e as entrevistas em julho e setembro com as respetivas educadoras.

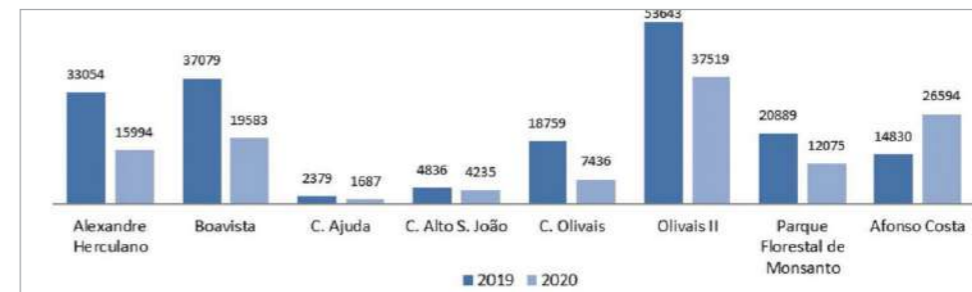
Gráfico 13
Crianças Inscrias por ano letivo



REFEITÓRIOS MUNICIPAIS

Conforme informação disponibilizada pelos SSCML, verifica-se uma diminuição de 33% do número de refeições servidas em 2020 (125.123) comparativamente a 2019 (185.469), em todos os refeitórios, a que não se encontra alheia a situação de contingência da Covid-19 e a obrigação do regime de teletrabalho nas funções adequadas a este regime. O total de refeições servidas em 2020 distribuiu-se da forma seguinte:

Gráfico 14
N.º de refeições



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 higio-sanitárias e de segurança alimentar (14%), controlo de programa de pré-requisitos dos sistema de segurança alimentar (34%), controlo da qualidade de água dos refeitórios (16%) e de controlo ambiental do meio ambiente e equipamentos (150%).

Quadro 9
Ações desenvolvidas

Ações desenvolvidas no âmbito do COVID-19	ações
Elaboração de procedimentos técnicos, instruções de trabalho e material didático para os refeitórios	33
Alteração de procedimentos de funcionamento dos refeitórios	98
Implementação de ações de melhoria/corretivas	10
Ações de sensibilização a trabalhadores	87
Acompanhamento técnico e operacional nos refeitórios	219
Acompanhamento das intervenções necessárias no âmbito da COVID-19	96
Controlo ambiental nos refeitórios (áreas de produção e interior de equipamentos)	240
Controlo higio-sanitário a superfícies e equipamentos nas áreas comuns e salas de refeitórios	278
Verificação interna do funcionamento dos equipamentos de lavagem de loiça	314
Partilha dos procedimentos técnicos e material didático elaborado para os refeitórios em contexto de pandemia com outras entidades externas (públicas e privadas), nomeadamente para outros Municípios.	44
Orientações/sugestões a entidades externas dos procedimentos a implementar, no contexto atual, nos serviços de alimentação	24
Participação em ações internas e externas relacionadas com o COVID-19	22
Participação como oradora de um Webinar promovido pela Ordem dos Engenheiros subordinado ao tema "Funcionamento de Refeitórios Municipais em Contexto de Pandemia"	1
Moderadora de um Webinar promovido pela Ordem dos Engenheiros em Contexto de Pandemia	1

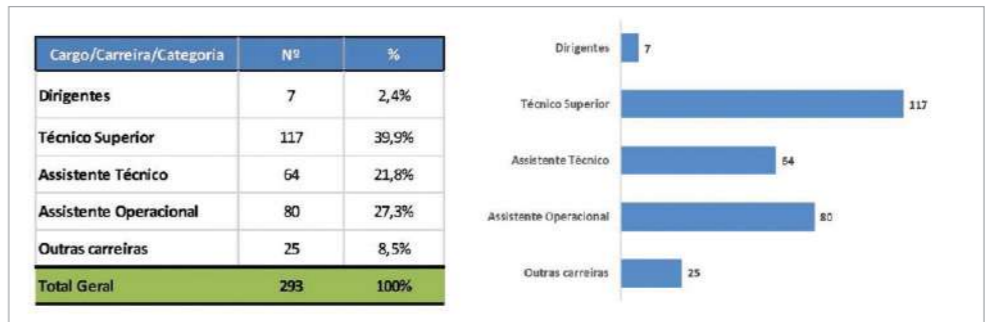
RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

4

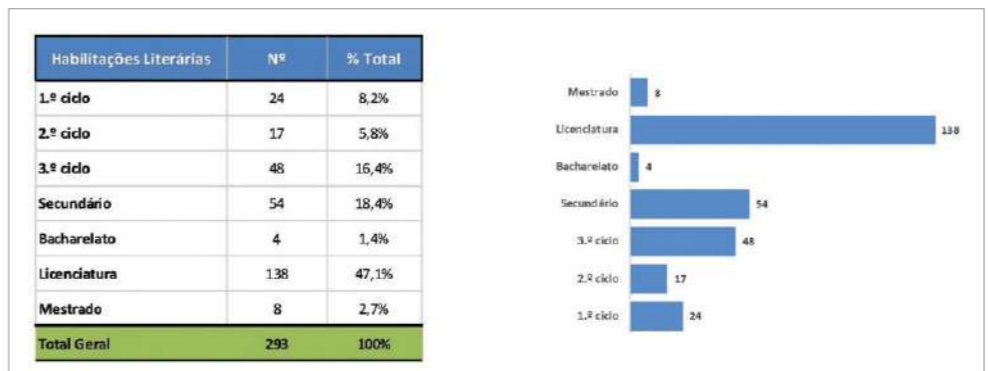
4.1 RH em Números

A DMRH conta com uma força de trabalho de 293 trabalhadores. A maioria pertence à carreira de técnico superior e possui como habilitações literárias a licenciatura. A faixa etária predominante situa-se entre os 55 e os 59 anos e o sexo feminino é o mais representativo no efetivo de recursos humanos desta Direção Municipal.

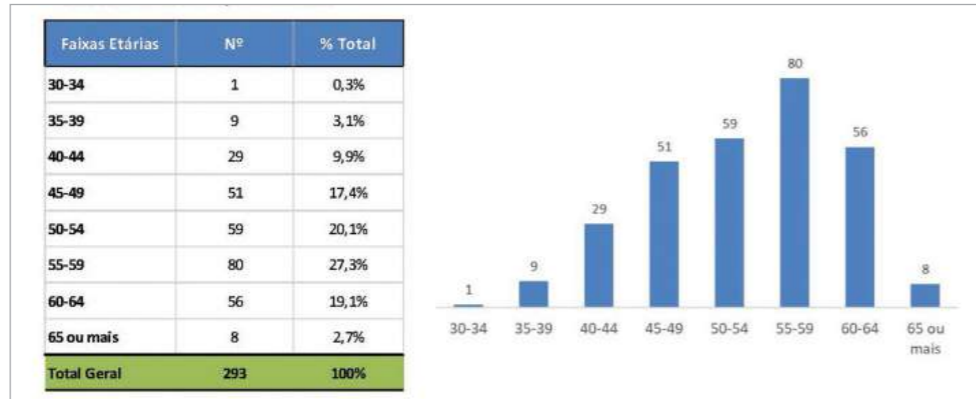
Quadro 10
Efetivo DMRH por
Cargo/Carreira/Categoria



Quadro 11
Efetivo DMRH por
Habilitações Literárias



Quadro 12
Efetivo DMRH por
Faixas Etárias



Quadro 13
Efetivo DMRH
por Sexo



Quadro 14
Taxa de Absentismo
DMRH 2020

Meses	Taxa de absentismo
janeiro	6,3%
fevereiro	9,9%
março	7,8%
abril	7,1%
maio	7,5%
junho	6,2%
julho	6,8%
agosto	6,2%
setembro	3,5%
outubro	5,3%
novembro	7,1%
dezembro	7,1%

Fonte: RH números de 2020

4.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No âmbito do Plano de Formação para 2020/2021, foi prevista para a DMRH uma oferta formativa que contemplava 152 participações em ações de formação interna e 20 participações em ações a realizar por entidades externas. Tratando-se de uma oferta construída para dois anos, importa referir que parte da sua execução decorreu durante o ano 2020 e que se prevê que a sua concretização decorra durante o ano de 2021.

Em termos de formação interna, efetivaram-se 55 participações das 152 que se encontravam previstas. No entanto, o número total de participações em formação interna foi de 121 porque ocorreram mais 66 participações em ações de Formação Interna Extra Plano.

Quanto à formação externa, verificaram-se 301 participações, no contexto da oferta externa Extra Plano (formação on-line).

Quadro 15
Formação DMRH | 2020

N.º trabalhadores da DMRH	Formação Planeada	Formação Planeada realizada	Formação Extra Plano realizada
N.º de participantes em Formação Interna	152	55	66
N.º de participantes em Formação Externa	20	0	301

4.3 Recursos Financeiros

Em termos financeiros, os resultados da execução do orçamento nas rubricas “Funcionamento” e “Investimento” permitem-nos concluir que a rubrica “Funcionamento” teve uma execução de 93,01% e a rubrica “Investimento” teve uma execução de 85,36%.

Quadro 16
Taxa de execução do orçamento da DMRH 2020

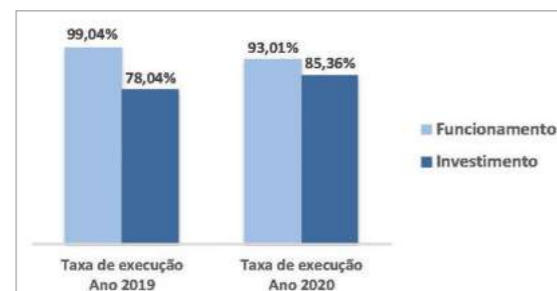
Recursos Financeiros	Estimado	Realizado	Taxa de execução
Funcionamento	278 757 382,00	259 260 946,36	93,01%
Investimento	95 000,00	81 094,84	85,36%

Quadro 17
Taxa de execução do orçamento da DMRH 2019/2020

Recursos Financeiros	Taxa de execução Ano 2019	Taxa de execução Ano 2020
Funcionamento	99,04%	93,01%
Investimento	78,04%	85,36%

Gráfico 15

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2019/2020



Autoavaliação

5

A taxa de desempenho global do QUAR da DMRH de 2020 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 2020, expressa através do seu QUAR, corresponda à menção qualitativa de “Bom” (131%).

Quadro 18
Avaliação final do desempenho DMRH/2020

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		
154%	35%	117%	30%	120%	35%	131%	BOM

Considerações Finais

6

O ano de 2020 decorreu num contexto de exceção em que a pandemia Covid-19 determinou as linhas de atuação da DMRH, tendo sido necessário traçar novas prioridades e reajustamentos em matérias importantes de gestão de recursos humanos. Apesar disso, a DMRH conseguiu prosseguir com a maioria dos objetivos inicialmente planeados, alguns dos quais de importância relevante, como os que foram definidos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa e a renovação do mapa de pessoal.

Em 2021, a DMRH pretende:

- > 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, garantindo-lhes uma relação contratual estável, bem como as oportunidades de mobilidade intercarreiras tem sido um dos objetivos principais da atuação da DMRH e terá continuidade em 2021;
- > no âmbito do processo de descentralização de competências no domínio da educação, assegurar o cumprimento dos rácios de recursos humanos, a formação profissional e as consultas de medicina do trabalho dos trabalhadores da carreira subsistente de chefe de serviço de administração escolar e das carreiras gerais de assistente técnico e assistente operacional, integrados recentemente no mapa de pessoal do município de Lisboa;
- > consolidar o modelo de gestão da Função RH nos estabelecimentos escolares, com o objetivo de os dotar com os instrumentos e conhecimentos necessários para a implementação dos processos de recursos humanos em vigor na CML;
- > dar continuidade à desmaterialização e gestão de processos na DMRH, com vista à obtenção de ganhos de eficiência e eficácia ao nível do seu funcionamento, respondendo às exigências e desafios da transformação digital. No próximo ano pretende-se garantir a desmaterialização do processo avaliativo SIADAP 3, através da contratualização de objetivos do biénio 2021-2022, no Portal RH;

- > 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 impulse a inovação nos serviços e fomente relações de confiança e de proximidade;
- > proporcionar e garantir a equidade no acesso à formação profissional, respondendo às necessidades de formação identificadas junto das unidades orgânicas, investindo em Planos de Formação específicos por unidade orgânica, construídos à medida das suas necessidades;
- > garantir a formação interna e externa, nomeadamente através de plataformas on-line;
- > proporcionar o desenvolvimento humano, promovendo entre outras medidas, a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar;
- > proporcionar as condições de trabalho adequadas e adaptadas às/aos trabalhadoras/es, de acordo com as funções que desempenham, em resultado da verificação sistemática dos locais de trabalho;
- > dar continuidade à promoção da informação no âmbito da COVID-19;
- > implementar medidas de prevenção da sinistralidade laboral que contribuam para a diminuição dos atuais índices de acidentes de trabalho;
- > continuar a apoiar o corpo dirigente na gestão de recursos humanos, desenvolvendo instrumentos e equipas especializadas para o apoio direto;
- > garantir que a informação chegue a todos os trabalhadores, não esquecendo a diversidade que caracteriza a força de trabalho do Município e adaptando os meios de comunicação à mesma;

ANEXO 1

QUAR DMRH / 2020

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO 2020							Taxa de Realização : 131%			
Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH)										
<p>Missão: Desenvolver e coordenar a implementação de estratégias e práticas de gestão de pessoas assentes no serviço ao cliente, numa perspectiva de partilha de recursos e de parceria com os serviços, a fim de otimizar o desempenho individual e organizacional. Esta missão é sustentada no seguinte conjunto de Valores: Serviço Público; Inovação; Desenvolvimento; Colaboração; Transparência, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.</p> <p>Objetivos Estratégicos (OE)</p> <p>OE1 - Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação e orientação para os resultados.</p> <p>OE2 - Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas sustentável, próximo, participativo, colaborativo e articulado.</p> <p>OE3 - Impulsionar e incentivar um ambiente de trabalho positivo, atrativo e de valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores.</p> <p>OE4 - Assegurar a operacionalização da transferência de competências para o Município de Lisboa, na área de recursos humanos</p>										
Objetivos Operacionais (OO)	OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação			Desvio	
						Superou	Atingiu	Não atingiu		
EFICÁCIA 35%						154%				
OO 1 DMRH Peso do objetivo: 25%										
Assegurar a transição de recursos humanos no âmbito da transferência de competências para o município de Lisboa	Indicador 1 peso 100%	Taxa de execução do Plano de ação para a transição de recursos humanos no domínio da educação	OE2 OE4	80%	100%	86%	107%			↑ 7%
OO 2 DMRH Peso do objetivo: 25%										
Garantir os recursos humanos necessários ao funcionamento dos Estabelecimentos Escolares	Indicador 2 peso 100%	Taxa de cumprimento dos raios	OE2 OE4	80%	100%	92%	115%			↑ 15%
OO 3 DMRH Peso do objetivo: 25%										
Promover a renovação do mapa de pessoal	Indicador 3 peso 100%	Taxa de ingresso de trabalhadores/as no mapa de pessoal	OE2 OE3	5%	≥7%	8%	160%			↑ 60%
OO 4 DMRH Peso do objetivo: 25%										
Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências	Indicador 4 peso 50%	Taxa de execução do Plano de Formação proposto para 2020-2021	OE1 OE2 OE3	35%	≥45%	53%	151%			↑ 51%
	Indicador 5 peso 50%	N.º de Participantes em Formação On-Line	OE1 OE2 OE3	1000	≥ 1500	3135	314%			↑ 214%
EFICIÊNCIA 30%						117%				
OO 5 DMRH Peso do objetivo: 35%										
Impulsionar o programa de desmaterialização e Gestão de Processos na DMRH	Indicador 6 peso 100%	Data de conclusão do desenvolvimento do módulo de SIADAP 3 no Portal RH	OE1	31/12/2020	30/11/2020	31/12/2020	100%			→ 0,0%
OO 6 DMRH Peso do objetivo: 25%										
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as orgânicas)	Indicador 7 peso 40%	Número médio de dias para a liquidação de faturas (responsabilidade comum sempre que aplicável)	OE2	10	≤5	4	160%			↑ 60%
	Indicador 8 peso 30%	Número médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço (contratos centralizados e responsabilidade comum sempre que aplicável)	OE2	5	≤3	3	140%			↑ 40%
	Indicador 9 peso 30%	Taxa de cumprimento do calendário do planeamento e execução orçamental definido (responsabilidade comum sempre que aplicável)	OE2	90%	100%	83%	104%			↑ 4%

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO 2020											Taxa de Realização : 131%			
Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH)														
<p>Missão: Desenvolver e coordenar a implementação de estratégias e práticas de gestão de pessoas assentes no serviço ao cliente, numa perspectiva de partilha de recursos e de parceria com os serviços, a fim de otimizar o desempenho individual e organizacional. Esta missão é sustentada no seguinte conjunto de Valores: Serviço Público; Inovação; Desenvolvimento; Colaboração; Transparência, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.</p> <p>Objetivos Estratégicos (OE)</p> <p>OE1 - Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação e orientação para os resultados.</p> <p>OE2 - Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas sustentável, próximo, participativo, colaborativo e articulado.</p> <p>OE3 - Impulsionar e incentivar um ambiente de trabalho positivo, atrativo e de valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores.</p> <p>OE4 - Assegurar a operacionalização da transferência de competências para o Município de Lisboa, na área de recursos humanos</p>														
Objetivos Operacionais (OO)	OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação			Desvio					
						Superou	Atingiu	Não atingiu						
OO 7 DMRH Peso do objetivo: 40%						118%								
Promover informação no âmbito da COVID-19	Indicador 10 peso 40%	N.º de Ações de Sensibilização no âmbito do Plano de Contingência COVID-19	OE1 OE2	300	330	323	108%			↑ 8%				
	Indicador 11 peso 20%	Data de início do registo da informação epidemiológica na Plataforma Informática COVID-19	OE1 OE2	15/04/2020	01/04/2020	13/03/2020	125%			↑ 25%				
	Indicador 12 peso 40%	Taxa de incremento da comunicação interna	OE1 OE2	60%	≥ 70%	75%	125%			↑ 25%				
QUALIDADE 35%						120%								
OO 8 DMRH Peso do objetivo: 15%														
Promover a melhoria das condições de trabalho	Indicador 13 peso 100%	Taxa de execução do Plano de Prevenção da Sinistralidade Laboral da Higiene Urbana 2018/2021	OE2 OE3	40%	≥60%	42%	105%			↑ 5%				
OO 9 DMRH Peso do objetivo: 25%														
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos desenvolvendo práticas promotoras de sustentabilidade (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 14 peso 35%	Taxa de processos de controle de assiduidade reorganizados (com eliminação de cópias e de documentos com mais de 5 anos)	OE1 OE2	< 300 trabalhadores/as 60%	< 300 trabalhadores/as 80%	65%	108%			↑ 8%				
	Indicador 15 peso 35%	N.º de documentos do MGOP entregues ao/à eleito/a respetivo/a	OE1 OE2	4	≥5	5	125%			↑ 25%				
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos desenvolvendo práticas promotoras de sustentabilidade (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 16 peso 30%	N.º de projetos registados na aplicação da rede colaborativa com acordos celebrados	OE1 OE2	< 100 trabalhadores/as 1	<100 trabalhadores/as 2	2	100%			→ 0,0%				
	Indicador 17 peso 100%	Taxa de concretização dos pontos de melhoria da UO, identificados no Plano de Ação da EPIRGPD	OE2	60%	≥80%	82%	137%			↑ 37%				
OO 10 DMRH Peso do objetivo: 10%														
Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no Município de Lisboa (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 17 peso 100%	Taxa de concretização dos pontos de melhoria da UO, identificados no Plano de Ação da EPIRGPD	OE2	60%	≥80%	82%	137%			↑ 37%				
OO 11 DMRH Peso do objetivo: 25%														
Desenvolver um processo participativo a submeter uma agenda de compromissos organizacionais até 2030, sob os princípios de sustentabilidade ambiental, no Município de Lisboa (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 18 peso 100%	Data de identificação dos embaixadores e identificação a divulgação das Boas Práticas existentes	OE1 OE2	31/12/2020	30/11/2020	07/02/2020	125%			↑ 25%				
OO 12 DMRH Peso do objetivo: 25%														
Reforçar o modelo de gestão participativa	Indicador 19 peso 100%	Taxa média de participação dos/as trabalhadores/as e dos/as dirigentes nos questionários realizados sobre o teletrabalho e os equipamentos informáticos	OE1 OE2 OE3	60%	75%	75%	125%			↑ 25%				

