



irh

RELATÓRIO
DE ATIVIDADES
Autoavaliação

DMRH 2022

ÍNDICE

Nota Introdutória	3
1 Enquadramento Legal	5
2 Enquadramento Estratégico	7
2.1 Objetivos Estratégicos	9
2.2 Alinhamento Estratégico/Operacional	11
3 Resultados Obtidos	13
3.1 Objetivos do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)	13
①- Eixo Eficácia	13
②- Eixo Eficiência	17
③- Eixo Qualidade	20
3.2 Análise dos resultados do QUAR	27
3.3 Outros Projetos Relevantes Concretizados	31
3.4 Função Gestão de Recursos Humanos (DGRH)	34
3.5 Função Desenvolvimento e Formação (DDF)	40
3.6 Função Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (DSHS)	53
4 Recursos Humanos e Financeiros	85
4.1 Recursos Humanos da DMRH em Números	85
4.2 Formação Profissional	87
4.3 Recursos Financeiros	88
5 Autoavaliação	89
6 Considerações Finais	91
ANEXO 1 QUAR DMRH / 2022	94



Nota Introdutória

O presente Relatório de Atividades traduz a atuação da DMRH em 2021, nos seus diversos domínios de ação e resulta dos contributos das suas unidades orgânicas, refletindo o compromisso de cada serviço na realização da estratégia e dos objetivos definidos, articulados com as prioridades do Executivo para a área da gestão de recursos humanos.

Em 2022, a DMRH prosseguiu com um amplo plano de recrutamento para renovação do mapa de pessoal, no sentido de garantir os recursos humanos necessários à prossecução das competências das unidades orgânicas da CML, através do recrutamento de trabalhadores com as competências necessárias aos objetivos dos serviços, garantindo-lhes uma relação contratual estável, bem como oportunidades de mobilidade.

Neste âmbito, teve particular relevância o reforço de recursos humanos na área da higiene urbana, com a contratação de cantoneiros de limpeza e condutores de máquinas pesadas e veículos especiais, o início da recruta para bombeiro sapador e a necessidade do cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação, para os agrupamentos escolares e escolas não agrupadas da rede escolar pública da cidade de Lisboa, ainda na sequência da descentralização de competências no domínio da Educação.

Embora não sendo tão expressiva, nalguns casos devido à dificuldade de atrair candidatos, verificou-se uma renovação em áreas técnicas, como a financeira, direito, engenharia civil, medicina veterinária, arquivo, biblioteca e documentação e ciências da comunicação.

No ano de 2022, verificou-se ainda, um acréscimo de saídas que, no entanto, foram compensadas pelo número expressivo de ingressos, resultando num reforço e renovação da força de trabalho.

As Grandes Opções do Plano 2022/2026 sublinham a importância da valorização dos recursos humanos e a necessidade de criar perspetivas de realização profissional, incentivando a uma cultura organizacional que coloca os trabalhadores no centro da decisão e que promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O envolvimento dos trabalhadores e dos dirigentes no planeamento, execução e avaliação de projetos continuou a ser uma das prioridades da DMRH em 2022, tendo como objetivo estimular uma cultura colaborativa e fomentando relações de confiança e de proximidade.

A continuidade do modelo comum de gestão da CML, nas dimensões “Gestão de Recursos Humanos” e “Gestão de Recursos Financeiros” vieram de novo reforçar o conceito da gestão como uma responsabilidade partilhada por todos os dirigentes, em todas as unidades orgânicas, procurando estimular as boas práticas de gestão na CML. Nesse sentido, os objetivos comuns a todas as unidades orgânicas constituíram também uma prioridade da DMRH em 2022.

A análise dos resultados obtidos pela DMRH, nos seus diversos domínios de atuação, ao longo do ano de 2022, 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



IRH, n.º 113, fev. 2022

irh
A informação que nos interessa.

editorial

N.º 113 fevereiro 2022 |

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

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

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

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

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

Comprometemo-nos e já estamos a cumprir.

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

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

É, por isso, muito importante alinhar os objetivos individuais com os organizacionais. É fundamental estimular o desenvolvimento e envolvimento de todos na organização, promovendo o seu bem-estar e compromisso com o serviço, sendo que, a gestão de recursos humanos na CML é também uma função e uma responsabilidade partilhada por todos (eleitos, dirigentes e chefias de todas as unidades orgânicas municipais).

O ano de 2022 insere-se num novo ciclo de gestão, pautado pelas Grandes Opções do Plano 2022/2026 que definem as prioridades de atuação do novo executivo, nomeadamente em matéria de Gestão de Recursos Humanos.

Neste âmbito, destacam-se as seguintes prioridades de atuação:

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

De entre as medidas propostas, salientam-se:

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

LISBOA
CÂMARA MUNICIPAL

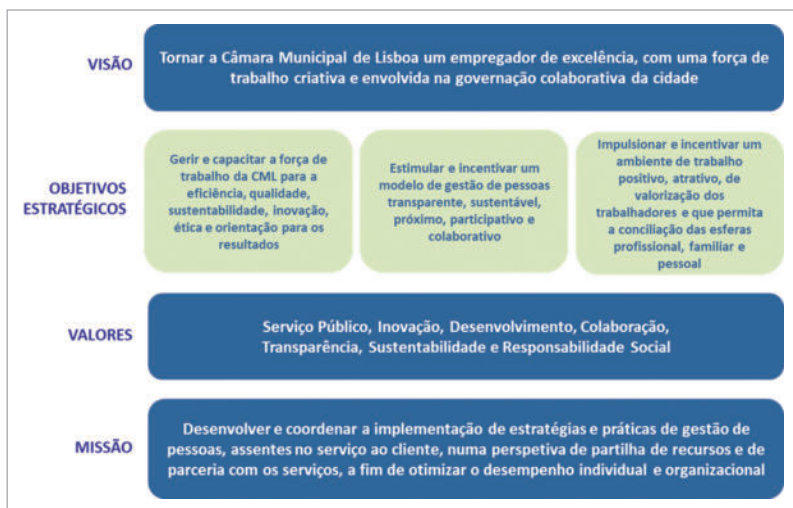
Grandes Opções do Plano
2022/26

SERVIR AS PESSOAS

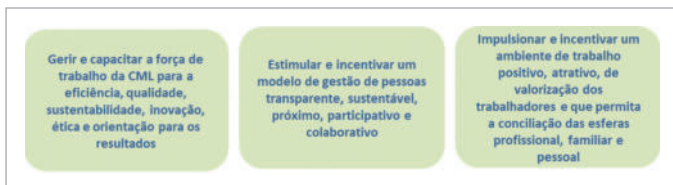
Compromisso que firmamos com os lisboetas e os trabalhadores do universo municipal

- 1. UMA CIDADE PARTICIPADA**
Alinhamento das políticas do município com as aspirações dos lisboetas, através de um modelo de governação assente na mobilização, empenho e renovação da sociedade civil.
Mobilização do Universo CML e das empresas municipais, comprometendo os que servem os lisboetas com o serviço que o município presta.
- 2. UMA CIDADE SUSTENTÁVEL**
Ação urgente, transversal e concertada, traduzida na construção de uma plataforma que mobilize cidadãos, empresas, escolas, ONGs e outros agentes em redor de compromissos comuns nas áreas do Ambiente, Estrutura Verde, Urbanismo, Mobilidade, Espaço Público, entre outras.
- 3. UMA CIDADE DE CULTURA, DE ECONOMIA E INOVAÇÃO**
Uma cidade próspera é aquela que arrisca, que ousa e que anseia por uma mudança. Que não tem medo de abraçar a ciência, a tecnologia e a cultura como motores da disrupção cidadina, crescimento urbano, desenvolvimento económico e desburocratização.
- 4. UMA CIDADE SOLIDÁRIA**
Modelo de governação que valoriza o poder da sociedade civil lisboeta, em que as políticas municipais ajudam as pessoas, as famílias e as comunidades a realizar o que para elas é mais importante.
- 5. UMA CIDADE QUE INVESTE EM SAÚDE E EDUCAÇÃO**
Saúde acessível aos que foram esquecidos pelo sistema e transferência, a partir de 1 de abril de 2022, da gestão dos centros de saúde de Lisboa. Transformar a educação escolar num instrumento efetivo de mobilidade social e fuga à pobreza de crianças e adolescentes.
- 6. UMA CIDADE RESILIENTE E SEGURA**
Dotar Lisboa com equipas e meios necessários para uma resposta pronta e eficaz no socorro à cidade, adotando soluções inovadoras e reformistas, com recurso à ciência e à tecnologia. Implementar práticas verificadas nas cidades mais afetadas pelos problemas emergentes no domínio da segurança.

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



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

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

A concretização dos objetivos da CML depende da adoção de um modelo transparente de gestão de recursos humanos que fomente e incentive práticas e metodologias transversais de funcionamento e, em particular, o envolvimento dos trabalhadores no planeamento, execução e avaliação de projetos. Estimular uma cultura colaborativa de elevado desempenho que impulse a inovação nos serviços, que tenha por base o conhecimento e a aprendizagem, ao mesmo tempo que, assente em relações de confiança, proximidade e transparência. É um desafio que envolve todos os trabalhadores, incluindo os dirigentes, os quais têm o papel e a responsabilidade de patrocinar, dirigir e desenvolver esta abordagem na gestão interna, encorajando ativamente a participação dos trabalhadores e a sua afetação a projetos promovidos por outras unidades orgânicas. É ainda importante que a CML, enquanto organização, vá além das suas fronteiras, articulando e otimizando recursos através da celebração de parcerias estratégicas e colaborativas com entidades do setor público, privado e associativo.

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

É fundamental criar um ambiente de trabalho atrativo, positivo e motivador. Inerente a este objetivo estará um conjunto de ações que pretendem aumentar a satisfação e o compromisso dos trabalhadores com um ambiente organizacional que valorize a diversidade em todos os níveis da organização, fomente a motivação, a segurança, a saúde e o bem-estar no trabalho e apoie o desenvolvimento do projeto de vida dos profissionais da CML. Trabalhadores motivados e com elevados níveis de satisfação criam valor e contribuem, de forma decisiva, para os objetivos organizacionais. Este objetivo deve ser compreendido numa perspetiva ampla, isto é, considerando as condições básicas de saúde, higiene e segurança, que carecem de investimento reforçado em diversas áreas na CML. Todavia, representa, igualmente, valorizar os trabalhadores, envolvendo-os nas atividades dos serviços, reconhecendo as suas ideias e os seus contributos, reforçando assim o sentimento de pertença e de compromisso com a cultura e metas organizacionais. Ao mesmo tempo, motivando, promovendo a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal.

2.2. Alinhamento Estratégico/Operacional

O foco nos objetivos estratégicos originou um conjunto de objetivos operacionais que constituem os projetos do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da DMRH para 2022. Este alinhamento estratégico/operacional encontra-se sintetizado no quadro seguinte.

Eixos	Objetivos Operacionais QUAR 2022		QUAR 2022 - Objetivos Estratégicos DMRH		
			Gerir e capacitar a força de trabalho da CML para a eficiência, qualidade, sustentabilidade, inovação, ética e orientação para os resultados	Estimular e incentivar um modelo de gestão de pessoas transparente, sustentável, próximo, participativo e colaborativo	Impulsionar e incentivar um ambiente de trabalho positivo, atrativo, de valorização dos trabalhadores e que permita a conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal
Eficiência (35%)	OO 1 DMRH	Promover a renovação dos recursos humanos		○	○
	OO 2 DMRH	Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares		○	○
	OO 3 DMRH	Promover a CML como entidade empregadora ativa		○	○
Eficiência (30%)	OO 4 DMRH	Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	○	○	
	OO 5 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros		○	
	OO 6 DMRH	Aumentar a eficiência dos processos de decisão	○	○	
	OO 7 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	○	○	
Qualidade (35%)	OO 8 DMRH	Atualizar o Mapa Ético da DMRH	○	○	○
	OO 9 DMRH	Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	○	○	○
	OO 10 DMRH	Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores			○

Quadro 1
Alinhamento
Estratégico/Operacional

Resultados Obtidos

3

3.1 Objetivos do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)

1 - Eixo Eficácia

OBJETIVO OPERACIONAL 1

Promover a renovação dos recursos humanos



O objetivo “Promover a renovação dos recursos humanos” 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 oportunidades de mobilidade intercarreiras.

Foram considerados dois indicadores no QUAR de 2022 relativamente a este objetivo:

- Taxa de renovação do mapa de pessoal - correspondente à concretização dos procedimentos concursais para o ingresso de trabalhadores no mapa de pessoal.
- Data de apresentação de um Plano Plurianual de Recrutamento - de forma a garantir o planeamento da renovação do mapa de pessoal, tendo em consideração as saídas previstas por aposentação nos próximos anos, bem como as necessidades planeadas dos serviços.

Os resultados deste objetivo concretizaram-se de forma positiva.

A “Taxa de renovação do mapa de pessoal” efetivou-se em 8,3%, correspondendo à superação da meta planeada. No total, verificaram-se 786 ingressos de trabalhadores no mapa de pessoal do Município de Lisboa: 697 através de procedimentos concursais, 77 de mobilidades do exterior e 12 referentes a mobilidades intercarreiras.

No que concerne ao indicador “Data de apresentação de um Plano Plurianual de Recrutamento”, o documento foi concluído a 31/ago, traduzindo-se igualmente na superação da meta estabelecida.

Tabela 1 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 1

Promover a renovação dos recursos humanos

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de renovação do mapa de pessoal	6%	≥8%	8,3%	138%
Data de apresentação de um Plano Plurianual de Recrutamento	até 15/set	até 31/ago	31/ago	125%

OBJETIVO OPERACIONAL 2

Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares

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

Atualmente é importante promover uma gestão eficaz destes recursos humanos. Nesse sentido, foram considerados os seguintes indicadores:

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

Os resultados deste objetivo concretizaram-se de forma positiva: a “Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos” efetivou-se em 107%; a “Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares” foi de 87,8% e a “Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares” foi concretizada em 20,2%.

Tabela 2 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 2

Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%	107%	119%
Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	≥ 90%	87.8%	125%
Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	20%	≥ 25%	20,2%	101%

OBJETIVO OPERACIONAL 3**Promover a CML como entidade empregadora atrativa**

Este objetivo foi definido com o propósito de promover a CML como entidade empregadora atrativa junto dos jovens, no sentido de os atrair e de reter talento para trabalhar no município.

Neste âmbito, foram considerados os seguintes indicadores:

- Data de apresentação do Plano de Estágios – pretendendo-se elaborar um Plano de Estágios com enfoque principal nos estágios profissionais, no sentido de proporcionar estágios remunerados a jovens recém-licenciados.
- Data de apresentação do Programa de promoção da CML como entidade empregadora – tendo como propósito elaborar um programa que promova a CML como entidade empregadora atrativa junto de estudantes universitários, promovendo e participando em eventos de divulgação de saídas profissionais, junto destes estudantes.

A apresentação do Plano de Estágios realizou-se a 17/maio e o Programa de promoção da CML como entidade empregadora foi apresentado a 29 de outubro, o que se traduziu na superação das metas definidas.

Tabela 3 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 3

Promover a CML como entidade empregadora atrativa

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data de apresentação do Plano de Estágios	até 31/jul	até 15/jul	17/mai	125%
Data de apresentação do programa de promoção da CML como entidade empregadora	até 15/nov	até 30/out	29/out	125%

2 - Eixo Eficiência

OBJETIVO OPERACIONAL 4

Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH

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

Em 2022 foi definido um indicador com o propósito de desmaterializar processos e, consequentemente, disponibilizar novos serviços digitais:

- N.º de novos serviços digitais implementados.

Assim, foram disponibilizados três novos serviços digitais: a Plataforma de Recrutamento, o Formulário online para requerimento de regime misto e a criação de um automatismo desenvolvido em GIAF para emissão da ficha de trabalhador, a constar nos processos de controlo de assiduidade. Estes novos serviços digitais vieram contribuir para a desmaterialização de alguns processos do DGRH, traduzindo-se num relevante ganho de eficiência e de eficácia ao nível destes serviços.

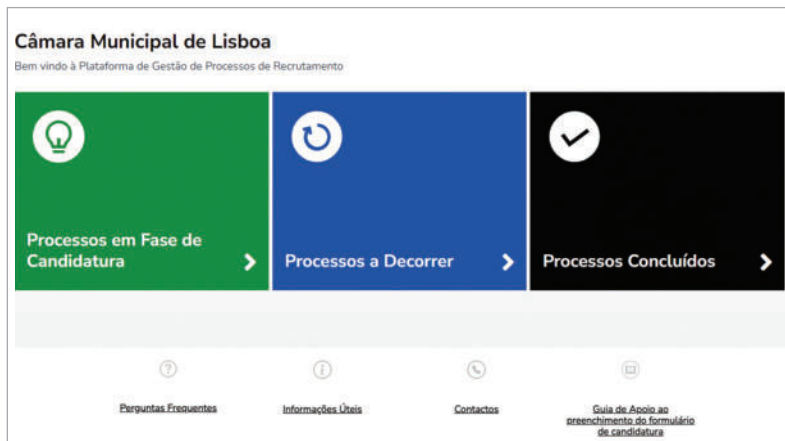


Tabela 4 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 4

Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º de novos serviços digitais implementados	3	≥ 4	3	100%

OBJETIVO OPERACIONAL 5

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

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

- N.º médio de dias úteis para liquidação de faturas.
- N.º médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço.
- N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental.

Os resultados apurados evidenciam uma concretização positiva de todos os indicadores.

Tabela 5 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 5

Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º médio de dias úteis para liquidação de faturas	10	≤ 5	6	200%
N.º médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço (contratos centralizados)	5	≤ 3	3	140%
N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	75	≥ 85	94	125%

OBJETIVO OPERACIONAL 6**Aumentar a eficiência dos processos de decisão**

Este objetivo teve como propósito agilizar os processos de tomada de decisão, para permitir dar respostas mais céleres a pedidos de entidades externas e a procedimentos internos.

Assim, foi definido o indicador: N.º de processos/requerimentos com níveis de serviço implementados – com vista a definir o n.º máximo de dias para resposta da DMRH a solicitações provenientes de entidades externas bem como de procedimentos internos. Para o efeito, foi necessário otimizar processos e elaborar modelos de monitorização que permitam o cumprimento de níveis de serviço.

Durante este ano de 2022, foram identificadas três entidades externas que, pela natureza das suas solicitações, justificavam a definição de níveis de serviço que garantam uma maior celeridade na prestação da resposta: Provedoria da Justiça, Assembleia Municipal e Direção-Geral da Administração e Emprego Público. De igual forma, atendendo à

entrada em vigor do Despacho nº 121/P//2022, de 30 de junho, relativo ao Teletrabalho no Município de Lisboa, houve a necessidade de criar um novo procedimento para a concessão de teletrabalho em regime misto, tendo este sido identificado para a definição de níveis de serviço.

Neste sentido, foram otimizados três procedimentos relativos a entidades externas (Provedoria da Justiça, Assembleia Municipal e Direção-Geral da Administração e Emprego Público) e um procedimento interno (teletrabalho em regime misto), tendo sido superada a meta definida para este objetivo.

Tabela 6 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 6

Aumentar a eficiência dos processos de decisão

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
N.º de processos/requerimentos com níveis de serviço implementados	2	≥ 4	4	200%

3 - Eixo Qualidade

OBJETIVO OPERACIONAL 7

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

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

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

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

A estrutura anual do calendário do SIADAP 1 apresenta cinco etapas de elaboração e de apresentação de documentos, inseridas em três fases: numa primeira fase, é importante garantir anualmente a elaboração e aprovação do documento QUAR/Plano de Atividades de cada unidade orgânica; após a aprovação do QUAR pelos respetivos eleitos, as unidades orgânicas devem proceder à monitorização dos objetivos planeados, tendo em vista a adoção das medidas necessárias a assegurar o melhor desempenho, assim como a sua revisão em função de contingências não previsíveis. Para o efeito, a legislação define a realização anual de quatro relatórios trimestrais de monitorização do QUAR. Por último, o ciclo anual do SIADAP 1 completa-se com a elaboração do Relatório de Atividades referente ao ano concluído, em que deve constar a autoavaliação, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados, de acordo com os objetivos inicialmente fixados no QUAR.

A DMRH elaborou quatro documentos do MGOP: o Relatório de Atividades de 2021 e os relatórios de monitorização do QUAR de 2022, relativos ao 1.º semestre, 3.º e 4.º trimestre.

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

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

Em 2022, foram celebrados 4 acordos respeitantes à DMRH, o que correspondeu à superação da meta definida.



Tabela 7 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 7

Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Nº de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo	4	≥ 5	4	100%
N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	3	≥ 4	4	133%

OBJETIVO OPERACIONAL 8

Atualizar o Mapa Ético da DMRH

Este objetivo teve como propósito rever o Mapa ético da DMRH e adequá-lo em conformidade com o Código de Ética e Conduta do Município e divulgá-lo aos trabalhadores da DMRH.

Foram definidos dois indicadores para este objetivo:

- Data da revisão do Mapa Ético da DMRH, em conformidade com o Código de Ética e Conduta do Município

Este documento foi elaborado contendo os princípios orientadores dos comportamentos de todos os que trabalham em recursos humanos, enunciando os valores fundamentais ao exercício da conduta profissional e descrevendo exemplos de ações e comportamentos quotidianos que concretizam esses valores. Pretende igualmente constituir um instrumento facilitador da tomada de decisões adequadas a cada momento.

- N.º de trabalhadores da DMRH que frequentaram ações de sensibilização sobre Ética Profissional – com o propósito de



sensibilizar os trabalhadores da DMRH para a importância da Ética no seu desempenho profissional.

Considerando que o Código de Ética e Conduta do Município entrou em vigor em 19/out/2022 e que, só após aquela data, foi possível elaborar a revisão do Mapa Ético da DMRH, cuja proposta foi apresentada a 15/dez/2022, ficou inviabilizada a realização das ações de sensibilização sobre Ética Profissional. Assim, o cumprimento deste objetivo é medido apenas pelo indicador “Data da revisão do Mapa Ético da DMRH, em conformidade com o Código de Ética e Conduta do Município”.

Tabela 8 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 8

Atualizar o Mapa Ético da DMRH

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data da revisão do Mapa Ético da DMRH, em conformidade com o Código de Ética e Conduta do Município	Até 60 dias após a publicação do "Código de Ética e Conduta do Município	Até 45 dias após a publicação do "Código de Ética e Conduta do Município	15/dez	100%
N.º de trabalhadores que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético	150	≥ 200	-	-

OBJETIVO OPERACIONAL 9

Reforçar o modelo de gestão participativa

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

Foram considerados três indicadores para este objetivo:

- Data de apresentação da metodologia de realização de iniciativas participativas nas diversas unidades orgânicas da CML – visando partilhar a metodologia de iniciativas participativas da DMRH com as outras unidades orgânicas da CML.

– Data de realização do “Dia P da DMRH” – pretendia-se realizar o evento “Dia P da DMRH”, promovendo o envolvimento dos trabalhadores da DMRH e da Função RH no planeamento e gestão estratégica desta unidade orgânica.

– N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores – tendo como propósito garantir o envolvimento dos trabalhadores e dirigentes da CML no planeamento, execução e avaliação de projetos.

A metodologia de realização de iniciativas participativas nas diversas unidades orgânicas da CML foi apresentada a 31/ maio; no entanto, não foi possível concretizar a realização do “Dia P da DMRH”.



programa Secundário para todos e Literacia Digital nas unidades orgânicas da CML ; auscultação na Rede de bibliotecas sobre o Programa para a Inclusão e Literacia Digital; “World Coffee” no âmbito do TIAS Business School e da Câmara de Comércio Portugal Holanda a dirigentes da ; “World Coffee” no âmbito do TIAS Business School e da Câmara de Comércio Portugal Holanda aos Bombeiros Sapadores da CML; auscultação dos dirigentes da DMU sobre o Programa de Desenvolvimento de Competências Mentoring and Coaching.

No que concerne às iniciativas de auscultação dos trabalhadores, foram realizadas quinze: o “Questionário sobre a Qualidade do Sono dos Trabalhadores”; o “Questionário Tolerância Zero ao assédio moral e sexual na CML”; o questionário sobre as propostas apresentadas nos Grupos Focais sobre “Indicadores de Saúde”; um questionário de levantamento de necessidades de formação; auscultação de trabalhadores no âmbito do

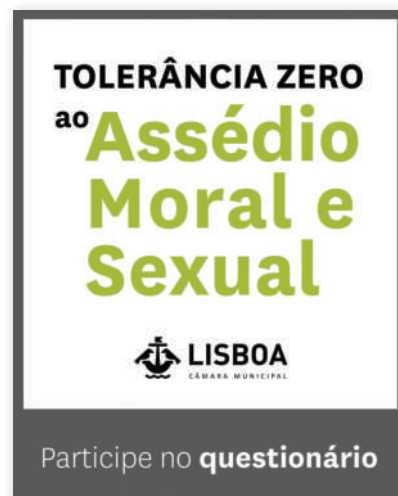


Tabela 9 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 9

Reforçar o modelo de gestão participativa

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data de apresentação da metodologia de realização de iniciativas participativas nas diversas unidades orgânicas da CML	até 15/jun	até 31/mai	31/mai	125%
Data de realização do "Dia P da DMRH"	até 15/out	até 30/set	-	-
N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	8	≥ 10	15	188%

OBJETIVO OPERACIONAL 10**Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores**

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

Foi definido um indicador para este objetivo:

Data de apresentação do programa de intervenção na saúde e bem-estar dos trabalhadores do Município de Lisboa para 2023 – considerando que, ao promover a saúde e bem-estar no trabalho a organização beneficia como um todo, uma vez que um estilo de vida saudável melhora o desempenho e satisfação dos trabalhadores e consequentemente a produtividade: hábitos saudáveis melhoram os níveis de concentração e agilidade mental, mas também são fomentadas as relações interpessoais e a coesão social.

Uma intervenção ao nível da Saúde no Trabalho permite mitigar ou até evitar inúmeras doenças, o que, de forma concertada, conduz a benefícios na Saúde Ocupacional, nomeadamente, pela diminuição do risco de doenças ocupacionais e mesmo acidentes de trabalho.

De acordo com o Objetivo 1, do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC) - Vigilância da saúde & Qualidade da atividade prestada, pretende-se “Promover uma ativa e contínua vigilância da saúde dos trabalhadores com vista à prevenção dos riscos profissionais, assim como estabelecer critérios que garantam a qualidade das atividades prestadas pelos Serviços de SST/SO”.

A concretização deste objetivo efetivou-se com a apresentação do documento “Programa de intervenção na saúde e bem-estar dos trabalhadores do Município de Lisboa para 2023” a 15 de novembro, o que se traduziu na superação da meta definida.

Tabela 10 Resultados obtidos para o Objetivo Operacional 10

Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores

Indicador	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização
Data de apresentação do programa de intervenção na saúde e bem-estar dos trabalhadores do Município de Lisboa para 2023	até 30/nov	até 15/nov	15/nov	125%

3.2 Análise dos Resultados do QUAR

A taxa de realização do QUAR da DMRH de 2022, apresenta um resultado de 129% 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.

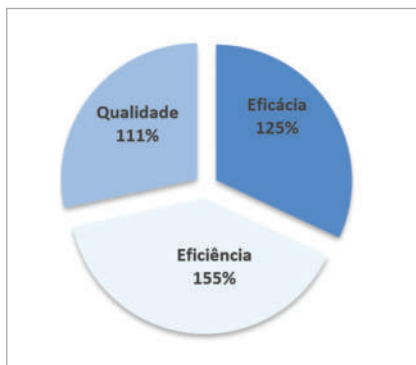
Eixos	Objetivos Operacionais – QUAR 2022		Peso	Taxa de Realização	
				129%	
Eficácia (35%)	OO 1 DMRH	Promover a renovação dos recursos humanos	40%	133%	125%
	OO 2 DMRH	Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	30%	115%	
	OO 3 DMRH	Promover a CML como entidade empregadora atrativa	30%	125%	
Eficiência (30%)	OO 4 DMRH	Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	35%	100%	155%
	OO 5 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	25%	160%	
	OO 6 DMRH	Aumentar a eficiência dos processos de decisão	40%	200%	
Qualidade (35%)	OO 7 DMRH	Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	25%	117%	111%
	OO 8 DMRH	Atualizar o Mapa Ético da DMRH	25%	100%	
	OO 9 DMRH	Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	30%	106%	
	OO 10 DMRH	Promover a saúde e bem-estar dos trabalhadores	20%	125%	

Quadro 2
Resultados do QUAR | 2022

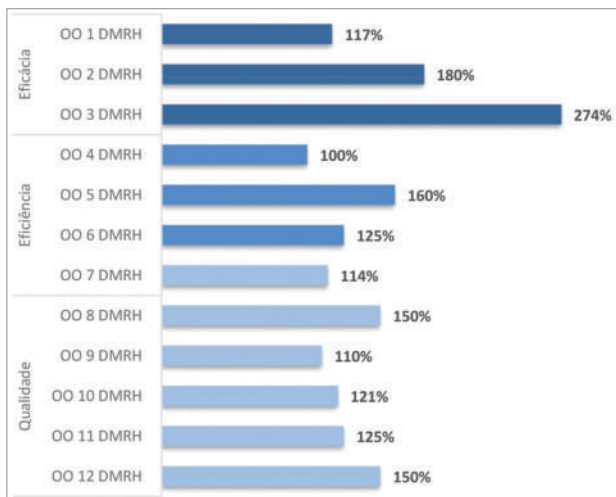
Os resultados obtidos nos eixos de Eficácia, Eficiência e Qualidade, apurados a partir da concretização dos objetivos de cada um destes parâmetros, com as ponderações respetivas permite-nos concluir que o eixo de eficácia apresentou uma taxa de realização de 125%, o eixo de eficiência uma taxa de realização de 155% e o eixo de qualidade uma taxa de realização de 111%.

Gráfico 1

QUAR | 2022 – Taxas de realização por eixos

**Gráfico 2**

QUAR | 2022 – Taxas de realização dos objetivos operacionais



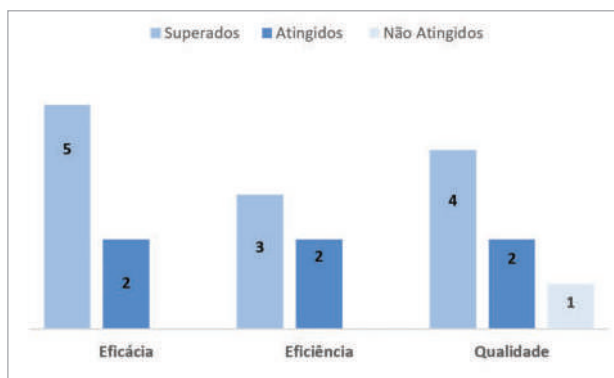
Os resultados obtidos nos 20 indicadores do QUAR, traduziram-se na superação das metas relativas a 12 (63%) e no cumprimento de 6 (32%). Somente 1 (5%) ficou aquém da meta planeada e outro não foi considerado por inexequibilidade.

Gráfico 3

QUAR | 2022 – Resultados dos indicadores

**Gráfico 4**

QUAR | 2022 – Resultados dos indicadores por eixos



Quadro 3
Resultados de todos os
indicadores do QUAR | 2022

Exos	INDICADORES	Meta	Superação	Resultado	Superou	Attingiu	Não atingiu	
Eficácia (39%)	OO1 DMRH - Promover a renovação dos recursos humanos	Taxa de renovação do mapa de pessoal	6%	≥ 8%	8,3%	✓		
		Data de apresentação de um Plano Plurianual de Recrutamento	até 15/sep	até 31/ago	31/ago	✓		
	OO2 DMRH - Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%	107%	✓		
		Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	≥ 90%	87,8%		✓	
		Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	20%	≥ 25%	20,2%		✓	
	OO3 DMRH - Promover a CML como entidade empregadora atrativa	Data de apresentação do Plano de Estágios	até 31/jul	até 15/jul	17/mai	✓		
Data de apresentação do Programa de promoção da CML como entidade empregadora		até 15/nov	até 30/out	29/out	✓			
Eficiência (30%)	OO4 DMRH - Impulsionar a simplificação e modernização de processos no DMRH	N.º de novos serviços digitais implementados	3	≥ 4	3		✓	
		N.º médio de dias úteis para liquidação de títulos	10	≤ 5	6		✓	
	OO5 DMRH - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros	N.º médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço (contratos centralizados)	5	≤ 3	3	✓		
		N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	75	≥ 5	94	✓		
OO6 DMRH - Aumentar a eficiência dos processos de decisão	N.º de processos requerimentos com níveis de serviço implementados	2	≥ 4	4	✓			
Qualidade (35%)	OO7 DMRH - Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos	N.º de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo	4	≥ 5	4		✓	
		N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	3	≥ 4	4	✓		
	OO8 DMRH - Atualizar o Mapa Ético da DMRH	Data da revisão do Mapa Ético da DMRH, em conformidade com o Código de Ética e Conduta do município		60 dias após a publicação do "Código de Ética e Conduta do município"	45 dias após a publicação do "Código de Ética e Conduta do município"	15/diz		✓
		N.º de trabalhadores que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético	150	≥ 200	-	-	-	-
	OO9 DMRH - Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	Data de apresentação da metodologia de realização de iniciativas participativas nas diversas unidades orgânicas da CML	até 15/jun	até 31/mai	31/mai	✓		
		Data de realização do "Dia P da DMRH"	até 15/out	até 30/set	-			⊘
		N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	8	≥ 10	15	✓		
	OO10 DMRH - Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	Data de apresentação do programa de intervenção na saúde e bem estar dos trabalhadores do município de Lisboa para 2023	até 30/nov	até 15/nov	30/nov	✓		

3.3 Outros Projetos Relevantes Concretizados

Teletrabalho em Regime Misto | Aprovação e Implementação da Minuta de Acordo

As Grandes Opções do Plano 2022-2026 dão especial relevância à valorização dos recursos humanos e à criação de perspetivas de realização profissional modernas e inseridas no novo modelo de trabalho pós-pandémico, bem como à mobilização dos trabalhadores através de uma cultura organizacional que os coloca no centro da decisão.

Sendo Lisboa uma cidade atenta aos novos desafios, o Município pretende adotar e impulsionar organizações de trabalho que possibilitem uma melhor prestação de serviço aos que aqui vivem, trabalham e visitam e, em simultâneo, a satisfação profissional e pessoal dos trabalhadores ao seu serviço. Atendendo que a experiência resultante da prática de teletrabalho no Município de Lisboa, durante a pandemia COVID-19, demonstrou potencialidades que importa consolidar e otimizar e que o recurso ao teletrabalho, nas funções que o permitem, se pode revelar duplamente vantajoso para a qualidade da prestação do serviço público e para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o Despacho n.º 121/P/2022, publicado no BM n.º 1480, de 30 junho, veio aprovar a minuta de acordo e regras de tramitação dos pedidos de teletrabalho na CML.

Nesta sequência, foi disponibilizado no dia 1 de julho um formulário online que permite, aos trabalhadores interessados em usufruir deste regime, apresentar a sua proposta, a qual será objeto de análise pelos respetivos dirigentes e decisão da DMRH. Neste sentido, até 31/12/2022, foram celebrados 40 Acordos de Teletrabalho em Regime Misto.

IRH, n.º 18, jul. 2022



Pessoal

Regime de Teletrabalho

Decorridos mais de dois anos da pandemia da COVID-19, em que adotámos novos modelos de organização do trabalho, o teletrabalho revelou-se uma realidade possível de implementar no Município de Lisboa, desde que as funções desempenhadas o permitam e que se cumpram vários pressupostos. Neste sentido, foi publicado o Despacho n.º 121/P/2022, referente ao teletrabalho no Município de Lisboa - aprovação de minuta de acordo e regras de tramitação dos pedidos, no Boletim Municipal n.º 1480, de 30 junho de 2022.

Caso esteja interessado em requerer este regime de trabalho, aceda à intranet, área dos recursos humanos e sele-

cione Formulário Teletrabalho.

Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, que não comprometam a missão, organização e normal funcionamento da Unidade Orgânica.

O regime de teletrabalho a implementar é o regime misto (presencial e teletrabalho). Ainda que já tenha efetuado o pedido por outra via, solicitamos que preencha este formulário, visto que prevê informação necessária para apreciação do pedido e foi elaborado de acordo com o despacho publicado.



Para mais informações contacte:
Direção Municipal de Recursos Humanos
218 177 474
rh.atendimento@cm-lisboa.pt

Suplemento de Penosidade e Insalubridade da Carreira Geral de Assistente Operacional

A DMRH efetuou um estudo técnico levado a cabo pelo Departamento de Saúde, Higiene e Segurança, com vista a identificar os postos de trabalho da carreira geral de assistente operacional, nas áreas de intervenção previstas na lei, que implicam o exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade, bem como os respetivos níveis de insalubridade ou penosidade e devida fundamentação. Este estudo foi apresentado às estruturas sindicais representativas dos trabalhadores que deram os seus contributos, na sequência dos quais, foi elaborada a Deliberação n.º 352/CM/2022, publicada em Boletim Municipal de 7 de julho.

De referir o pioneirismo e tradição do Município de Lisboa que, com base em deliberações dos seus órgãos, desde 1987, vem abonando os seus trabalhadores inseridos em carreiras e atividades sujeitas a condições penosas e insalubres com o subsídio de risco, insalubridade e penosidade, criado através da Proposta n.º 64/87, subscrita pelo então Presidente da Câmara Municipal de Lisboa, sucessivamente, até 1989, alterada e atualizada através de deliberações expressamente tomadas ao abrigo da competência prevista na alínea f) do n.º 2 do art.º 39.º do Decreto-Lei n.º 100/84, de 29 de Março, que previa como competência da Assembleia Municipal “Aprovar os quadros de pessoal dos diferentes serviços do município e fixar, nos termos da lei, o regime jurídico e a remuneração dos seus funcionários”.

As semelhanças - na metodologia para a fixação, o número de escalões, respetivo valor diário, e mesmo atividades abrangidas - entre o RIP (risco, insalubridade e penosidade) do Município de Lisboa e o suplemento de penosidade e insalubridade agora definido pelo legislador confirmam o carácter precursor e justeza da posição do Município de Lisboa, e dos reiterados pedidos no sentido de regularização deste subsídio, agora atendidos pelo legislador.

O processo de atualização do valor e pagamento de retroativos desde 2021, abrangeu 1607 trabalhadores.

Novo Manual de Acolhimento da Câmara Municipal de Lisboa

Com o objetivo de apoiar o acolhimento e integração dos novos trabalhadores, dando-lhes a conhecer a estrutura e organização da CML, bem como disponibilizando informações úteis, nomeadamente, assuntos de recursos humanos e referências a disposições normativas consideradas importantes, procedeu-se à elaboração de um novo manual. Sempre que um trabalhador inicia funções é-lhe entregue um exemplar, estando também disponível na área de recursos humanos da Intranet.



Esta publicação, já conheceu 3 edições (a primeira das quais em 2013), sendo que, nesta última foi anexado um encarte com informação referente ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Sensibilização para o Cumprimento do RGPD “Cabe a Cada Um de Nós Proteger os Dados de Todos!”

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



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

3.4. Função Desenvolvimento e Formação (DDF)

Procedimentos Concurais

Durante o ano de 2022 ingressaram 629 novos trabalhadores no Município de Lisboa, através da admissão em procedimentos concursais, nomeadamente para as categorias de técnico superior, nas áreas financeira (12), arquivo (3), biblioteca e documentação (7), ciências da comunicação (2), direito (17), engenharia civil (15) e medicina veterinária (10); na categoria de assistente técnico, nas áreas administrativa (107) e biblioteca e documentação (5); na categoria de assistente operacional, nas áreas de cantoneiro de limpeza (184), condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (23), coveiro (17), educação (140), jardineiro (1) e na categoria de bombeiro sapador (86).

Carreira	Área Funcional	N.º de trabalhadores admitidos
Técnico Superior	Área Financeira	12
	Arquivo	3
	Biblioteca e Documentação	7
	Ciências da Comunicação	2
	Direito	17
	Engenharia Civil	15
	Medicina Veterinária	10
Assistente Técnico	Administrativo	107
	Biblioteca e Documentação	5
Assistente Operacional	Cantoneiro de Limpeza	184
	Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais	23
	Coveiro	17
	Educação	140
	Jardineiro	1
Bombeiro Sapador	Bombeiro Sapador	86
Total		629

Quadro 4
Procedimentos Concurais 2022
| N.º trabalhadores admitidos

Foram abertos novos procedimentos concursais, para reserva de recrutamento de assistentes operacionais na área da educação (CTFP por tempo indeterminado e a CTFP a termo resolutivo certo), nas categorias de técnico superior nas áreas de direito, intervenção social, higiene e segurança no trabalho e proteção civil e na categoria de guarda-florestal. Também abriram na categoria de encarregado geral nas áreas de eletricista, mecânico e serviços de higiene de limpeza e também o encarregado geral operacional na área de mecânico.



Encontram-se, ainda a decorrer 20 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 concluídos 4 procedimentos internos de acesso limitado para as categorias de especialista de informática (2) e técnico de informática (2).

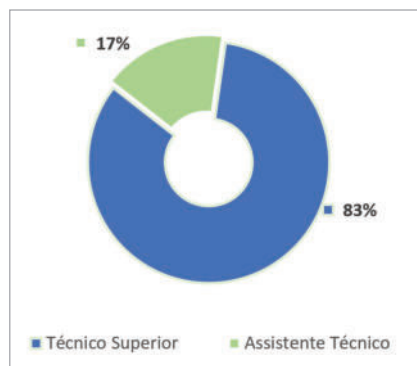
Foram concluídos 5 procedimentos internos de promoção e de mudança de nível nas categorias de especialista de informática (3) e técnico de informática (2). Na carreira de bombeiro sapador foram concluídos 3 concursos internos de acesso limitado para as categorias de chefe principal, chefe de 1.ª classe e chefe de 2.ª classe. Além destes, foi concluído um Concurso Interno de Acesso Limitado para Fiscal Municipal (Serviços Gerais) Especialista Principal.

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 12 trabalhadores que no âmbito do processo de constituição de mobilidades intercarreiras transitaram para a categoria de técnico superior (10) nas áreas de administração pública, ciências políticas e sociais (3), área financeira (4), ciências da educação (1), relações internacionais e cooperação (1) e segurança e higiene no trabalho (1); e para a categoria de assistente técnico, administrativo (2).

Gráfico 5

N.º trabalhadores em mobilidade intercarreiras | 2022

**Mobilidade Intercategorias**

No período em análise, foram colocados em situação de mobilidade intercategorias 12 trabalhadores nas categorias de coordenador técnico (6) e encarregado operacional (6) que exercem funções nos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

Mobilidade na Categoria em Atividade Diferente

Foram colocados em situação de mobilidade na categoria em atividade diferente 24 trabalhadores nas categorias de técnico superior (1), e assistente operacional (23). Destes 23 trabalhadores da categoria de assistente operacional, cerca de 61% são oriundos da área funcional de cantoneiro de limpeza.

Consolidação de Mobilidades

Foram consolidadas 24 mobilidades na categoria em atividade diferente, na categoria de assistente operacional (21), nas áreas de auxiliar (6), condutor de máquinas pesadas e veículos especiais (14), condutor de veículos pesados de transporte de passageiros (1); na categoria de assistente técnico (2) nas áreas administrativa (1) e climatização (1) e na

categoria de técnico superior, na área de direito (1). Deste modo, os respetivos trabalhadores passaram a integrar o mapa de pessoal do Município de Lisboa na categoria e área funcional em que se encontravam em mobilidade.

Procedeu-se igualmente à consolidação de mobilidade na categoria de 57 trabalhadores oriundos de outros organismos. Dos quais, 25 são técnicos superiores, 9 assistentes técnicos, 1 encarregado geral operacional e 22 assistentes operacionais.

Procedeu-se também à consolidação de mobilidades intercarreiras de 21 trabalhadores, dos quais 5 na categoria de técnico superior, 15 na categoria de assistente técnico e 1 na carreira de Especialista de Informática.

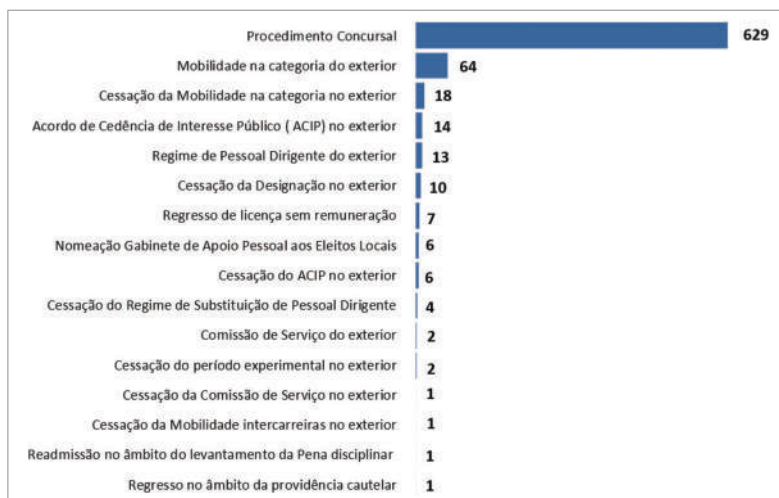
Admissões e Regressos

Em 2022, foram admitidos e regressaram ao Município de Lisboa 779 trabalhadores. Verificou-se um acréscimo de 26,9% no número de admissões e regressos relativamente ao ano anterior, principalmente devido à entrada de trabalhadores através de procedimentos concursais.

Efetivamente, foi no âmbito dos procedimentos concursais que se registou um aumento significativo do número de trabalhadores (80,7%), seguindo-se a mobilidade na categoria do exterior (8,2%), juntos perfizeram um total de 88,9% das admissões ocorridas em 2022.

Gráfico 6

Admissões e regressos | 2022

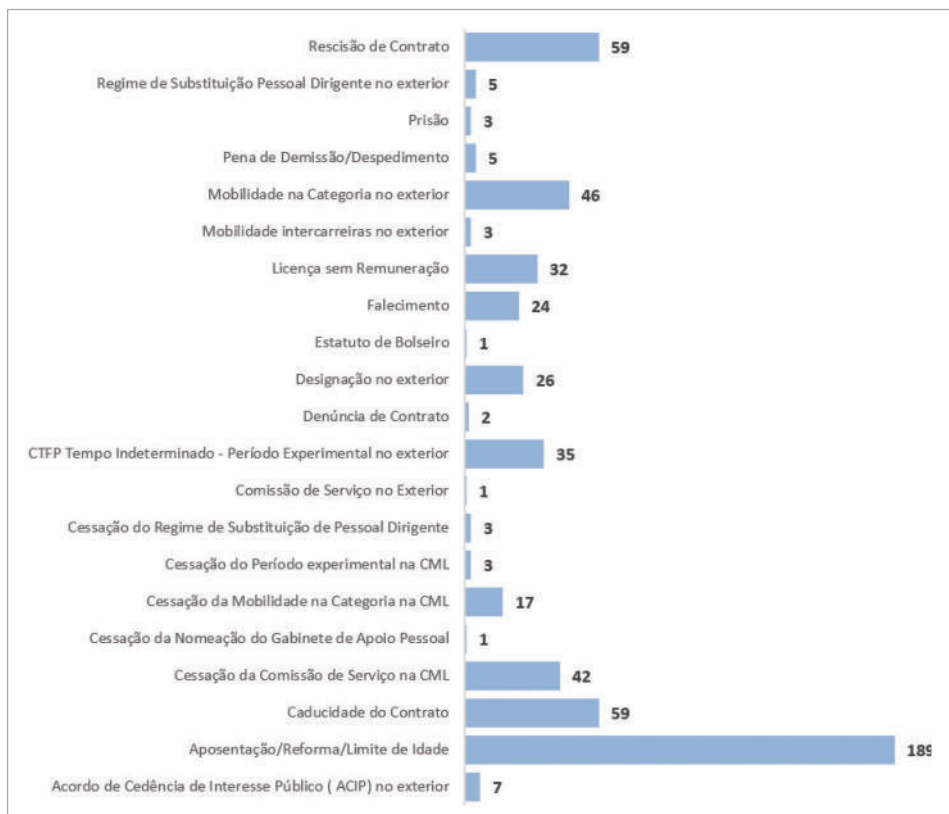


Saídas Por Tipo de Vínculo

Verificaram-se 563 saídas definitivas e não definitivas de trabalhadores que representaram um aumento de 28,5%, comparando com o ano transato. Neste número as aposentações representam 34% do total, continuando a ser o principal motivo de saída. No final de 2022 estavam, ainda, a decorrer 127 pedidos de processos de aposentação.

Gráfico 7

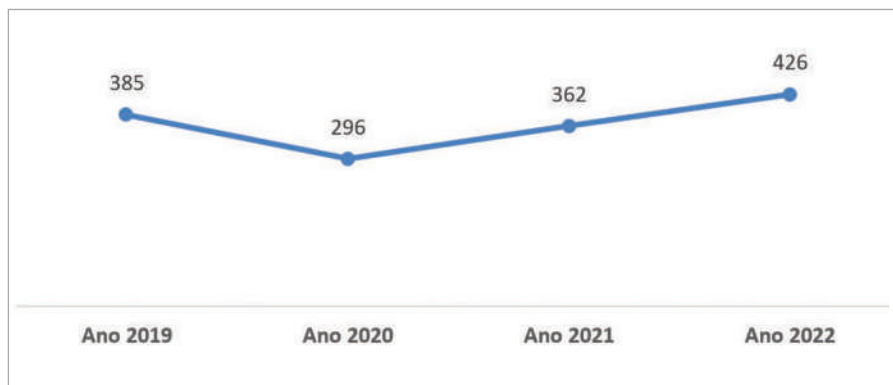
Saídas por tipo de vínculo | 2022



(Re) Afetações Internas

Gráfico 8

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



Outros Indicadores de Atividade do DGRH



3.5. Função Desenvolvimento e Formação (DDF)

Formação Profissional

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

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





Formação Interna

Ao longo de 2022 realizaram-se 94 cursos de formação profissional interna que se concretizaram em 295 ações de formação, correspondendo a um total de 9.427 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 3.299 trabalhadores.

Quadro 5
Formação Interna | 2022

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Artesanato	1	1	21	56	1176
Biblioteconomia Arquivo e Documentação	1	1	13	21	273
Contabilidade e Fiscalidade	1	3	42	18	249
Desenvolvimento Pessoal	11	30	351	358	4385
Direito	10	43	645	250	3691
Educação e Formação de Adultos	4	14	128	723	5694
Floricultura e Jardinagem	2	5	49	51	425
Formação de Formadores	1	2	25	180	2203
Informática na Ótica do Utilizador	22	64	737	565	5868,5
Língua e literatura Materna	1	1	13	25	318
Línguas e Literaturas Estrangeiras	4	12	154	658	6940
Proteção de Pessoas e Bens	21	55	566	5259	48896,5
Proteção do Ambiente	2	2	36	17	295
Saúde	1	16	82	112	574
Segurança e Higiene no Trabalho	4	25	285	265	3302
Serviços de Transporte	6	18	118	831	4730
Técnica	2	3	34	38	400
Total	94	295	3.299	9.427	89.420



Formação Externa

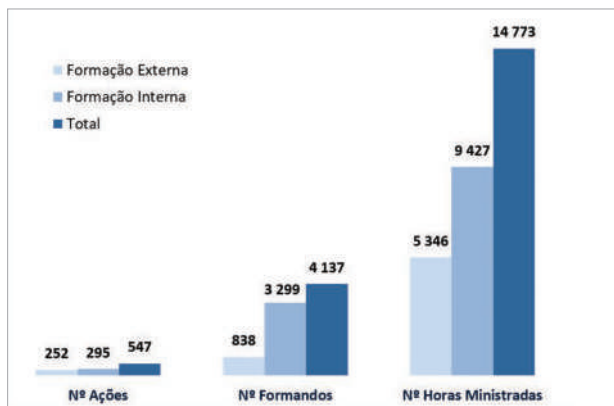
Em 2022 foram promovidas 252 ações de formação externa, tendo envolvido 838 trabalhadores, num total de 5.346 horas ministradas.

Quadro 6
Formação Externa | 2022

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Antropologia	1	1	1	28	28
Artes	2	2	2	39	39
Artes do Espetáculo	1	1	1	13	13
Assuntos Europeus e Cooperação	1	1	1	3	3
Audiodisuals e Produção dos Média	7	8	15	325	345,5
Biblioteconomia, Arquivo e Documentação	17	17	42	261,5	465,5
Biologia e Bioquímica	1	1	1	21	21
Ciências Informáticas	2	2	5	171	261
Ciências Veterinárias	4	4	12	28	60
Construção Civil e Engenharia Civil	9	9	33	96	397
Contabilidade e Fiscalidade	1	1	7	1	7
Desenvolvimento Pessoal	14	14	45	491	953
Desporto	7	7	19	53	142
Direito	37	38	247	379,5	1399
Direitos Humanos	1	1	1	30	30
Economia	1	1	1	12	12
Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação	6	6	11	171	188
Gestão e Administração	25	25	78	333	562
História e Arqueologia	7	7	12	201	259
Informática na Ótica do Utilizador	37	47	146	775	1144,5
Modernização Administrativa	1	1	2	14	28
Política Social	2	2	5	8	14
Proteção de Pessoas e Bens	15	15	46	505,5	960,5
Proteção do Ambiente	9	9	23	50,5	138,5
Psicologia	2	2	5	32	74
Qualidade	3	3	4	93	143
Saúde	1	1	1	3	3
Segurança Alimentar	1	1	1	3	3
Segurança e Higiene no Trabalho	3	3	5	40	56
Serviço Social	2	2	4	10	20,0
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	3	3	7	17,5	40,0
Serviços de Transporte	6	6	12	1034,5	1089
Técnica	7	7	38	85	421
Trabalho Social e Orientação	3	3	4	10,5	18
Turismo e Lazer	1	1	1	6,5	6,5
Total	240	252	838	5.346	9.343

Gráfico 9

Síntese da Formação Interna e Externa | 2022



Formação para Público Externo

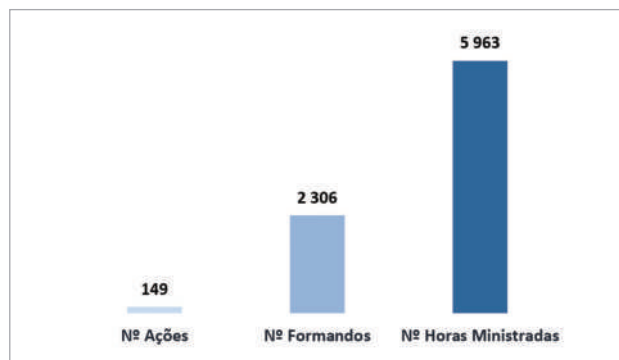
Ao longo de 2022 realizaram-se 63 cursos de formação profissional e de sensibilização e atividades lúdicas para o exterior, que se concretizou em 149 ações de formação, correspondendo a um total de 5.963 horas de duração (horas ministradas), abrangendo 2.306 munícipes.

Áreas de Formação	Nº Cursos	Nº Ações	Nº Formandos	Nº Horas Ministradas	Nº Horas Assistidas
Ciências do Ambiente	1	1	24	25	479
Desenvolvimento Pessoal	4	8	90	138	1400
Floricultura e Jardinagem (EJ)	8	10	156	1817	29023
Floricultura e Jardinagem	9	16	227	1190	19207
Informática na Ótica do Utilizador	16	68	684	1072	8987
Proteção de Pessoas e Bens	6	20	220	1542	25342
Proteção do Ambiente	1	1	20	14	280
Saúde	3	7	42	44	264
Segurança e Higiene no Trabalho	1	2	12	18	108
Seminários e Outras Ofertas Formativas	1	1	46	14	644
Trabalho Social e Orientação	2	3	32	28	316
Técnica	11	12	753	61	5176
Total	63	149	2.306	5.963	91.226

Quadro 7
Formação para
Públicos Externos | 2022

Gráfico 10

Formação Públicos Externos | 2022

**Formação Online**

Em 2022, 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 a distância.



Como resultado, proporcionamos em 2022 Formação online para 2.108 participantes distribuídos da seguinte forma:

Formação Interna – 626 participantes

Formação Externa – 798 participantes

Formação Público Externo – 684 participantes



Plano de Estágios da CML

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

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

- . Estágios de Formação Profissional – visam proporcionar a transição entre o sistema de qualificação e o mercado de trabalho, contribuindo para melhorar, completar e aperfeiçoar as competências anteriormente adquiridas pelos beneficiários dos estágios, através de formação e experiência prática em contexto laboral e promover a inserção de jovens ou a reconversão profissional de desempregados.
- . Estágios Curriculares – visam proporcionar a realização de estágios curriculares obrigatórios para conclusão de curso profissional ou superior.
- . Estágios Habilitantes ao Exercício de Profissão Regulada – têm como objetivo o cumprimento de requisitos adicionais e específicos para acesso ao título profissional de uma profissão regulada por Ordem ou Associação Pública Profissional.
- . Outros Estágios – para além dos estágios profissionais, curriculares e habilitantes, são solicitados estágios de natureza diversa, os quais a CML pretende sempre integrar, procurando uma resposta adequada aos fins a que se destinam.

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

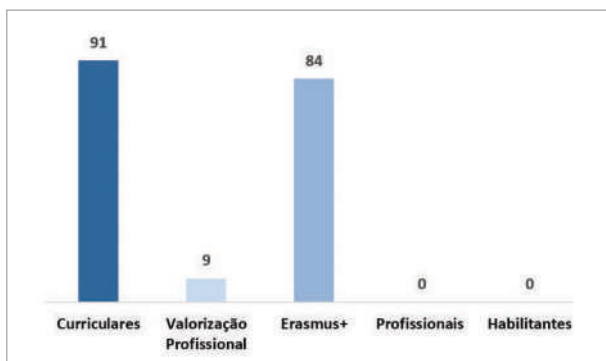
Em 2022 realizaram-se 184 Estágios, conforme o quadro seguinte.

Quadro 8
N.º participantes
em estágios | 2022

Total de Estágios	Curriculares	Valorização Profissional	Erasmus+	Profissionais	Habilitantes
184	91	9	84	0	0

Gráfico 11

N.º participantes em estágios | 2022



Educação e Formação de Adultos

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

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

Durante o ano 2022, a intervenção do Centro Qualifica desenvolveu-se em todos os seus eixos de atividade, nomeadamente na informação, orientação e encaminhamento de jovens e adultos que procuram formação escolar, profissional ou de dupla certificação e no desenvolvimento de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (Processo RVCC), conforme as atribuições definidas para o Centro Qualifica da CML e conforme as orientações da entidade que co-tutela, a ANQEP, I.P.

Neste âmbito, foram desenvolvidas as seguintes ações:

Quadro 9
Educação e Formação
de Adultos | 2022

Nº de inscrições	81
Nº de participantes em acolhimento, diagnóstico para qualificação, informação e orientação sobre tipologias e ofertas de qualificação e encaminhamento para a qualificação	55
Nº de ações de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	6
Nº de Certificações de Competências	23
Nº de Planos Individuais de Encaminhamento para ofertas de qualificação escolar ou profissional	49

Outras Atividades de Desenvolvimento e Formação | Estudos e Projetos

A DMRH/DDF, no pressuposto de cumprir a sua visão e de contribuir para o desenvolvimento e para a inovação nos eixos estratégicos da CML, desenvolveu ainda atividades no âmbito do Núcleo de Estudos e Apoio à Gestão, realizando em 2022, 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 2022 realizaram-se 79 iniciativas de formação para 734 participantes do Programa para a Inclusão e Literacia Digital da CML, criado pela equipa do Centro

Qualifica, com vista ao desenvolvimento de competências digitais básicas e à sensibilização de trabalhadores e cidadãos para o potencial democrático, crítico e criativo da Internet e dos equipamentos digitais.



A equipa do **Centro Qualifica**, face à urgência de promover a qualificação dos cidadãos, em particular, dos adultos ativos mais vulneráveis, em 2022 continuou a formação online de Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de Nível Secundário. O Processo RVCC NS online é dirigido a trabalhadores da CML e a cidadãos que pretendam aumentar a sua qualificação com o nível secundário.



O **Projeto Lisboa Cidade da Aprendizagem** consiste na criação de um espaço inclusivo, acessível e mobilizador da aprendizagem, como uma atitude que se vive em toda a cidade, por todas as faixas etárias e condições sociais. Inclui uma plataforma aberta de colaboração entre instituições

públicas, privadas e do terceiro setor e oferece serviços inovadores, com impacto na comunidade e promotores de igualdade de oportunidades em Empregabilidade, Qualificação, Formação Profissional e Transformação Digital. Após a apresentação da iniciativa e convite de adesão às organizações públicas, privadas e do terceiro setor, empenhadas na promoção da Aprendizagem ao Longo da Vida na cidade de Lisboa, foram enviados ofícios para mais de meia centena de entidades de educação não formal e de educação formal (Centros de Formação). Assim, em 2022 realizamos 8 reuniões de apresentação a cerca de 50 participantes de diversas entidades, que demonstraram interesse em aderir à rede. Ainda em 2022, teve lugar a constituição e celebração pública do protocolo de adesão com as organizações aderentes.



Continuámos a trabalhar no **projeto Erasmus+ Cities of Learning** que visa a implementação em Lisboa da iniciativa pioneira na Europa, Cities of Learning. Consiste na criação de uma cultura de aprendizagem permanente na cidade, através do mapeamento e mobilização de todos os agentes de educação e formação da cidade (centros de formação, museus, bibliotecas, pavilhão do conhecimento, Gulbenkian, associações comunitárias, etc.) numa plataforma digital específica da cidade de Lisboa, que reconhece e certifica através de digitais badges, as experiências e competências adquiridas por todos os cidadãos interessados. Este projeto envolve a participação de entidades internacionais oriundas da Bélgica, Holanda e Irlanda e fomentará o desenvolvimento de soft skills, competências digitais e empreendedorismo. Nos dias 1 e 2 de setembro teve lugar em Gant na Bélgica a 1ª reunião transnacional do projeto, na qual se estabeleceram as ações a desenvolver durante o projeto.

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



Logistics VET Hub - continuamos a trabalhar neste projeto no âmbito do programa Erasmus+, coordenado pela organização Xarxa FP, cujos objetivos passam por influenciar as empresas de logística sobre as vantagens da educação e FP como caminho edu-

cacional fundamental para atender às solicitações e obter funcionários altamente aptos e competentes na área. Em 2022 continuámos a proceder á recolha de informação e às traduções dos questionários enviados para as diversas organizações de referência sobre as questões da logística e da Formação Profissional nos países parceiros do projeto. A 3ª reunião transnacional realizou-se na modalidade presencial de 15 a 16 de dezembro, em Lisboa.



Em 2022, a DMRH/DDF integrou, como parceiro, o projeto **“Parceria para o reforço da governação urbana, inclusão social e promoção do empreendedorismo em Díli, Timor-Leste”**.

Este projeto visa promover o desenvolvimento urbano integrado, sustentável e inclusivo em Díli, sendo coordenado pela **UCCLA**, em parceria com a **Autoridade Municipal de Díli (AMD)** e o **Ministério da Administração Estatal de Timor**.

Assim, no âmbito das atividades promovidas pela DMRH/DDF, decorreu de 26 de junho a 30 de agosto a 1ª missão em



Díli com a deslocação de técnicos das várias áreas de intervenção do projeto, tendo a DMRH/DDF estado representada em Díli por um Técnico do DDF, em 10 de outubro, por ocasião do Dia da cidade de Díli. A Autoridade Municipal de Díli (AMD) e os parceiros realizaram uma iniciativa, visível, de inauguração do **Centro de Formação Municipal** nas instalações da AMD. O Centro está em funcionamento com apoio financeiro da União Europeia e iniciou funções com a “Formação em Língua Portuguesa”. Em 2022 decorreram 4 ações de formação de nível A1 com a duração de 140 horas para 60 trabalhadores da Autoridade Municipal de Díli.



No dia 31 de outubro, a DMRH/DDF recebeu uma delegação de Timor -Leste constituída pelo Sr. Vice-Ministro da Administração Estatal, Sr.ª Presidente, Sr. Adjunto e Sr.ª Secretária da Autoridade Municipal de Díli nas instalações da Escola de Jardinagem. Neste encontro, para



além da receção, foi feita uma apresentação pela Diretora do DDF das atividades do DDF, Escolas de Jardinagem e de Calceteiros e Centro Qualifica, decorreu ainda um momento de resposta a questões colocadas pelos membros da comitiva sobre a atividade de formação do DDF. No decurso da estadia, a delegação participou em visitas e encontros de âmbito municipal, quer nos sectores diretamente contemplados no projeto, quer em outros domínios da gestão da cidade. Este projeto decorre de 2022 a 2025.

Em 2022 DMRH/DDF viu aprovada a sua participação enquanto parceiro na candidatura ao **Programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE) designado por European Entrepreneurs Mobility Consortium**, deu início á sua participação nas reuniões online com todos os parceiros para a definição das atividades inerentes ao projeto de acordo com o definido pelo promotor do projeto a Skillman International Alliance.



A notificação e a declaração de parceria neste consórcio cofinanciado pela Comissão Europeia foi autorizado pelo Senhor Vice-Presidente da CML. Os parceiros do consórcio são Chipre, Espanha, França, Grécia, Itália, Portugal, República Checa, Roménia e Turquia.



No âmbito da parceria com a **Câmara de Comércio Luso Holandesa** com vista ao Intercâmbio com **“TIAS Business School”** realizaram-se no dia 11 de outubro dois Case Study na CML. O primeiro case Study na modalidade de World Café teve como público-alvo 15 dirigentes da CML. Uma equipa de 5 especialistas dinamizou 5 mesas de discussão compostas pelos 15 dirigentes cujo tema se centrou no que diz respeito à motivação das

peçoas no contexto pós COVID, bem como a identificação das principais dificuldades e preocupações dos dirigentes da CML, para as quais a equipa de projeto procurará apresentar sugestões de melhoria no Relatório Final de Estudo de Caso. O segundo Case Study também na modalidade World Café teve como público-alvo os Bombeiros profissionais da CML. Uma equipa de 5 especialistas dinamizou novamente 5 mesas de discussão composta por bombeiros de diferentes categorias profissionais e faixas etárias com vista cujo tema se centrou no futuro da formação dos bombeiros e nas ambições das gerações mais novas face às gerações mais velhas e conservadoras, bem como saber como é que as diferentes gerações de bombeiros pensam a formação no futuro. Foi igualmente analisado o tema do case study que teve como output sugestões de melhoria.

A convite da **EAFa (European European Alliance for Apprenticeships)** a DMRH/DDF fez-se representar por um Técnico do DDF no evento **European Year of Rail 2021 - The European Alliance for Apprenticeships on track**, subordinado ao tema “Desigualdades de género no acesso ao emprego nas profissões ligadas ao setor ferroviário”, este evento para além de workshops contou ainda com uma visita ao Centro de Formação do Setor ferroviário ÖBS e decorreu nos dias 9 e 10 de Junho em Vienna de Áustria.

A convite da **EAFa (European European Alliance for Apprenticeships)** a DMRH/DDF fez-se representar por um Técnico do DDF no evento **European Alliance for Apprenticeships – Seminar for EAfa Partner Countries**, subordinado ao tema “Desigualdades de género no acesso ao emprego nas profissões ligadas ao setor da indústria”, este evento para além de workshops contou ainda com uma visita ao Centro de Formação da Academia de Aviação de Belgrado, e decorreu nos dias 13 e 14 de Outubro em Belgrado na Sérvia.



A Convite da **Rede Europeia de Xarxa Formacion Professional**, a DMRH/DDF participou na reunião do **Executive Committee & Mobility Managers Meeting 2022** que se realizou na cidade de Toulouse em França nos dias 19 e 20 de outubro. Nesta reunião executiva esteve presente a Diretora do DDF e a Coordenadora dos Estágios Internacionais do DDF.



Academia LXV+: no sentido de criar e reforçar hábitos de micro formação, continuaram a ser enviadas aos trabalhadores inscritos na plataforma LxV+ sugestões de vídeos sobre temas de interesse. O micro formação é um método de aprendizagem autônoma com elevado potencial, dado permitir uma abordagem individual, focada num tema e rápida, pelo que se constitui como um instrumento privilegiado de desenvolvimento dos recursos humanos. A

empresa gestora da plataforma continua a reforçar o nº de vídeos, livros, cursos e Links disponíveis. No sentido de promover junto dos trabalhadores este instrumento de aprendizagem, a DMRH/DDF fez nova divulgação desta plataforma de micro-learning, através do e-mail CML_all, no que respeita a uma das suas funcionalidades: os resumos de livros que podem ser ouvidos como podcast. Os três assuntos mais vistos são Bem-Estar, Produtividade e Gestão do Tempo e Saúde mental. O Plano de Divulgação definido para 2023, contempla duas propostas de vídeos por mês, privilegia o tema saúde e bem-estar, dadas as contingências dos últimos tempos. Temos no presente momento **935 usuários, 508 utilizadores ativos** que visualizaram conteúdos num total **de mais de 641 horas**.

O DDF realizou o **Encontro anual de Núcleos de Apoio á Formação online** sobre a Formação profissional para o biénio 2022/23, o encontro realizou-se via Teams e teve como objetivo a apresentação do Plano de Formação para os trabalhadores do Universo Municipal e do Plano de Formação para Públicos Externos para 2022/23. Foram ainda prestados alguns esclarecimentos e informações relevantes para as atividades do NAF. Este encontro contou com cerca de 60 participantes.



PDCD- Plano de Desenvolvimento de Competências para os Dirigentes da CML: no âmbito da formação promovida pelo DDF, 226 Dirigentes participaram em ações de Formação. No total, 65% dos dirigentes fizeram algum tipo de formação promovida e/ou divulgada pelo DDF.

Assim, do balanço feito entre as necessidades de formação identificadas e as que foram satisfeitas, foi apresentado um Plano de Desenvolvimento de Competências de Dirigentes da CML para 2023, que contempla **28 cursos e 56 ações**

de formação, que contemplarão **757 participantes** bem como um conjunto de iniciativas de desenvolvimento e formação como as ações de Coaching, micro aprendizagem, e encontros temáticos entre outros.



Plano de Formação para Públicos Externos 2022/23, o Plano de Formação para Públicos Externos para 2022 responde ao Levantamento de Necessidades de Formação a Juntas de Freguesia, Agrupamentos Escolares, empresas do universo municipal, parceiros sociais e cidadãos no geral. O Plano de Formação para Público Externo inclui **111 cursos, 184 ações** em **17 áreas de formação**.



Plano de Formação para o Universo Municipal 2022/23, o Plano de Formação da CM Lisboa para o universo municipal para 2022/2023, aprovado pelo Senhor Vice-Presidente da CML incluiu **216 cursos, 437 ações** em **24 áreas de formação**.

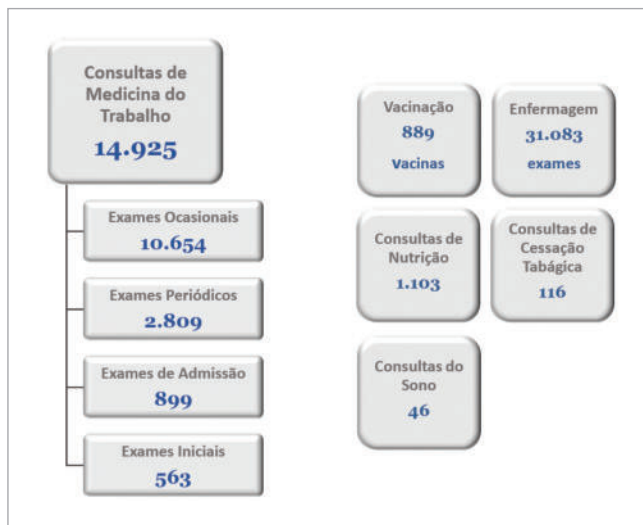
3.6. Função Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (DSHS)

Saúde no Trabalho

Em 2022 foram realizadas 14.925 consultas de medicina do trabalho, das quais, 10.654 respeitaram a exames ocasionais, 2.809 a exames periódicos, 899 a exames de admissão e 563 a exames iniciais.

Em relação às intervenções de enfermagem, o DSHS promoveu novamente a vacinação anti gripe e anti hepatite B, com a administração de um total de 889 vacinas. Há ainda a destacar os 31.083 exames complementares de diagnóstico, que incluem 4.570 entrevistas de enfermagem de indicadores de saúde e os vários exames como eletrocardiogramas, audiogramas, avaliação da acuidade visual, avaliação de peso, altura, tensão arterial, glicémia capilar, entre outros.

Foram realizadas 1.103 consultas de nutrição, 116 consultas de cessação tabágica e 46 consultas do sono.



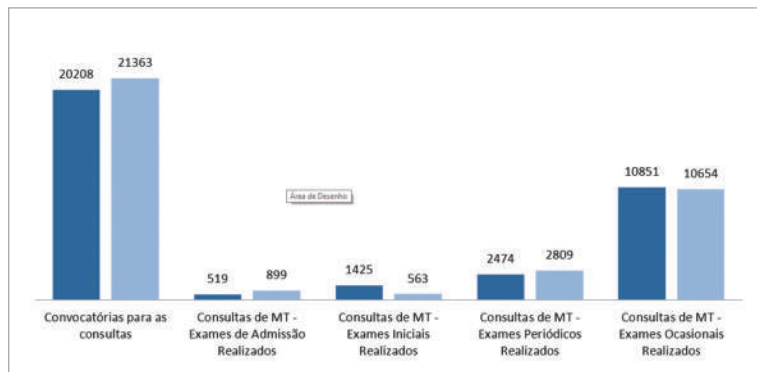
Em termos comparativos com o ano anterior, os exames de admissão e periódicos tiveram um ligeiro aumento em relação a 2021, embora não tão significativo como o necessário, devido ao facto de terem de ser desmarcadas, com frequência, as consultas para assegurar a vigilância epidemiológica Covid-19, pela equipa médica e de enfermagem.

Quanto às convocatórias para exames médicos, verificou-se um acréscimo dos valores em 2022 (21.363) comparativamente a 2021 (20.208), na tentativa de regularizar as situações de vigilância de saúde. No entanto, importa salientar que continua a existir um número significativo de faltas por parte dos trabalhadores aos exames médicos. Em 2022, verificaram-se 4.403 faltas justificadas e 2.035 faltas injustificadas, o que representa um total de 30% de faltas face às convocatórias efetuadas.

Em relação à consulta de enfermagem no âmbito dos concursos de admissão, nomeadamente no que concerne aos concursos de Cantoneiros de Limpeza, Condutores de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais e Bombeiros Sapadores, verificou-se um acréscimo do trabalho desenvolvido pela equipa de enfermagem e equipa médica. Para se conseguir dar resposta ao volume de trabalho, houve necessidade de prolongar o horário de atendimento com a realização de consultas até às 22h nos postos médicos do DSHS da Ressano Garcia e dos Olivais.

Gráfico 12

Saúde no Trabalho



A equipa de enfermagem participou no VI Congresso da Ordem dos Enfermeiros – Todos pela Saúde, que decorreu nos dias 5 a 7 de maio, com a apresentação de um poster científico com o título Indicadores de Saúde Ocupacional: O Sono.

Durante o ano de 2022 foram acompanhados ainda 3.506 casos relacionados com a COVID-19, tendo sido realizadas 7.174 consultas não presenciais (via telefone) de vigilância epidemiológica. A vigilância COVID-19 ainda representou uma parte significativa da atividade desenvolvida, sendo que, o acompanhamento telefónico de vigilância epidemiológica apenas cessou a 7 de outubro de 2022. De igual forma, em relação aos custos com a medicina do Trabalho em 2022 devemos relevar o esforço financeiro para ainda fazer face ao combate da doença COVID-19 junto dos trabalhadores do Município de Lisboa, no âmbito do seu Plano de Contingência interno, com a despesa expressa no quadro seguinte.



Quadro 10

Despesas com Medicina do Trabalho no âmbito da Covid-19 | 2022

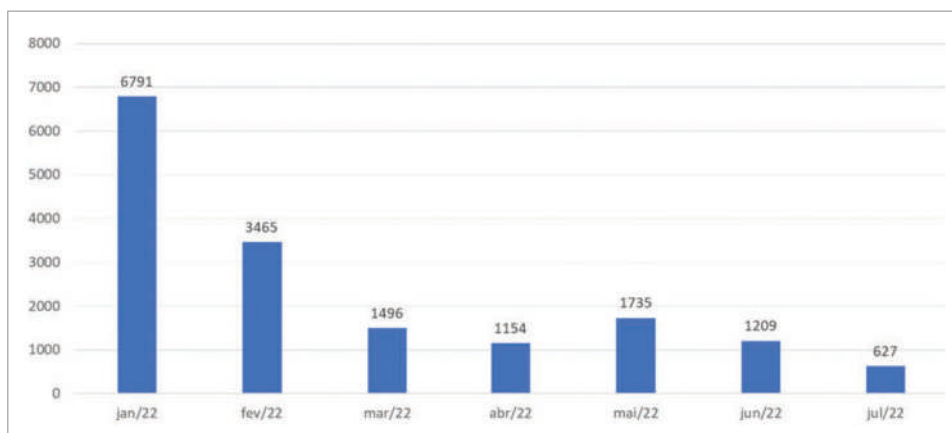
DSHS - Despesas com Medicina no Trabalho no âmbito do Covid-19		2022
Encargos de estrutura	Médicos (medicina do trabalho)	540 849,34 €
	Enfermeiros (Centros de Vacinação)	838 635,00 €
Consumos Clínicos/ Farmácias	Consumos Clínicos (EPI's)	31 185,20 €
	Autotestes	19 608,00 €
Análises Clínicas	Laboratórios	190 196,00 €
Encargos testagem população	Testagem população (Farmácias + Centros de Testagem)	2 088 135,00 €
Total		3 708 608,54 €

Em 2022 verificou-se uma redução de 50% dos custos totais da Medicina do Trabalho no âmbito da Covid-19 (3.708.608,54€) relativamente a 2021 (7.418.725,50€).

Foi igualmente dada continuidade ao Plano de Testagem dos seus trabalhadores com o intuito de prevenir, programar e delinear estratégias de mitigação do contágio da sua força de trabalho. Assim, foram efetuados 16.477 testes anti-génio SARS-COV 2 aos trabalhadores da CML, até ao mês de julho

Gráfico 13

Testes Antígeno realizados aos trabalhadores da CML | 2022



Face ao acompanhamento dos trabalhadores de vigilância epidemiológica, os exames de Saúde do Trabalho e as consultas médicas presenciais foram interrompidas em determinados períodos críticos para que a equipa médica e de enfermagem pudesse estar disponível para o acompanhamento da situação pandémica.

Quadro 11
Junta Médica
Municipal | 2022

Junta Médica Municipal			2022
Consultas de JMM a)	por doença	725	
	por acidente de trabalho	197	
Altas de JMM	182		
Trabalhadores em JMM b)	Doença Natural	143	Foram acompanhados cerca de 1504 trabalhadores.
	Doença Prolongada	48	Foram acompanhados cerca de 547 trabalhadores.

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

b) Trabalhadores que estavam de JMM a 31 de dezembro de 2022, devido a faltas por doença prolongada superiores a 60 dias até ao limite de 18/36 meses. Incluem-se igualmente os trabalhadores que aguardam Junta Médica da Caixa Geral de Aposentações (art.º 34, nº 1, alínea a) da lei 35/2014 de 20 de junho)

Higiene e Segurança no Trabalho

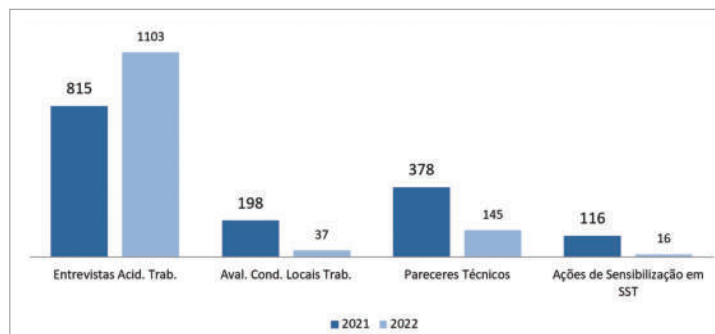
No âmbito do Programa de Intervenção “Prevenção e Controlo da Sinistralidade Laboral da CML”, destacam-se os 1.103 relatórios de entrevistas realizadas aos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho.

As entrevistas permitiram identificar as causas diretamente associadas aos acidentes de trabalho, bem como, a oportunidade do reforço na área da sensibilização para a mudanças de comportamento a nível de cultura de segurança. Ainda neste alinhamento, foram emitidos quando necessário, pedidos de esclarecimento aos vários intervenientes no processo de acidentes de trabalho, com o objetivo de aferir os factos relatados e identificar possíveis medidas de prevenção e, conseqüentemente, melhorias das condições de trabalho.

As intervenções supracitadas assentam em vários eixos: organizacional, operacional, recursos humanos e equipamentos de trabalho, permitindo aferir e priorizar as áreas de intervenção.

Gráfico 14

Atividades Saúde e Segurança no Trabalho



Verificou-se assim um aumento de nº de entrevistas face o ano transato.

No âmbito da presunção de doença profissional, foram realizadas 19 entrevistas a trabalhadores.

Foram, também, realizadas avaliações de atividades de trabalho, assim como, dos fatores de risco associados e relacionados com o ambiente de trabalho.

Avaliações direcionadas para os locais e postos de trabalho de carácter operacional, a nível dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonómicos (lesões músculo-esqueléticas). As avaliações realizadas deram resposta às várias solicitações emitidas pela equipa de Saúde Ocupacional, quer no âmbito da caracterização e presunção das doenças profissionais, quer em fase de suporte técnico para a elaboração dos protocolos de vigilância médica específica por função.

Reforçamos que a avaliação dos riscos por função, agrega uma intervenção multidisciplinar e é claramente um dos pilares fundamentais para a consolidação de todos os fatores de risco, permitindo deste modo, o suporte, e um maior direcionamento e detalhe na caracterização, quer na definição dos protocolos de vigilância médica específica por função, quer na elaboração de programas específicos no âmbito da prevenção dos fatores de risco para a saúde e segurança dos trabalhadores. Neste sentido, foram emitidas (elaboradas e atualizadas) 24 avaliações de risco.

Destaca-se ainda a participação no que diz respeito à avaliação dos projetos de (re)concepção de instalações e/ou processos de trabalho, no que concerne à inclusão de requisitos de saúde, segurança e bem-estar.



Em 2022 concretizou-se uma percentagem de 26% do total das avaliações das condições das instalações da CML, acrescido aos 66% realizados em 2021, perfazendo um total de 92%.

Não obstante, foi necessário dar continuidade à avaliação das condições de trabalho no âmbito da prevenção da doença Covid-19, assim como, preparação e organização das instalações de trabalho para a retoma dos trabalhadores para o regime de trabalho misto e/ou regime exclusivamente presencial.

No que concerne às substâncias químicas e equipamentos de proteção individual que são adquiridas pelo Departamento de Aprovisionamento da CML, foi prestado apoio técnico nos respetivos processos de aquisição, através da definição de características técnicas a incluir em caderno de encargos, avaliação técnica dos mesmos e análise técnica das propostas apresentadas pelas empresas.

Foi realizado o alinhamento e planeamento estratégico no que concerne ao “Programa de Prevenção e Controlo da *Legionella*”.

Salienta-se a participação no Simpósio Ibérico de Riscos Psicossociais, que se realizou em Aveiro, com uma apresentação sobre *Trabalhadores Invisíveis, Mas Essenciais à Sociedade Estudo Sociodemográfico da Atividade dos Coveiros da Cidade de Lisboa Estudo de Caso na Divisão de Gestão Cemiterial da CML*.

Realizamos também a divulgação e partilha de conhecimentos da equipa de Saúde e Segurança da



CML, no âmbito de convite endereçado pelo Instituto Politécnico de Coimbra, em fase de acolhimento dos alunos na Licenciatura em Saúde Ambiental.



Um outro evento que se destacou em 2022 foi a comemoração do dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na CML, tendo sido realçada a importância da articulação entre as diversas entidades externas no âmbito da SST e o DSHS assim como, entre o DSHS e as unidades orgânicas da CML, refletindo o seu impacto no dia dos trabalhadores.

Melhorar a saúde e bem-estar dos trabalhadores, é melhorar o serviço prestado à cidade de Lisboa. Neste sentido, este evento proporcionou um dia destinado à reflexão sobre as competências inerentes ao DSHS, sobre a estratégia de prevenção dos riscos, com o objetivo de criar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, visando a promoção da Saúde, Segurança e Bem-estar dos trabalhadores da CML, com a dinamização de programas de intervenção na melhoria das condições das instalações e dos processos de trabalho, da prevenção dos riscos profissionais, bem como, de boas práticas na vigilância da saúde dos mesmos, na prevenção e controlo das doenças profissionais e acidentes de trabalho.



Acidentes de Trabalho

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

Constatou-se um aumento de 30% de novos acidentes de trabalho ocorridos em 2022 (1027) relativamente ao período homólogo de 2021 (787).

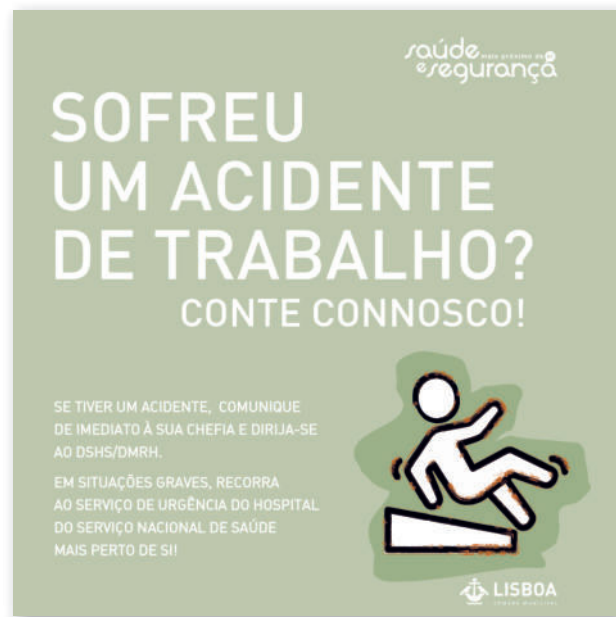
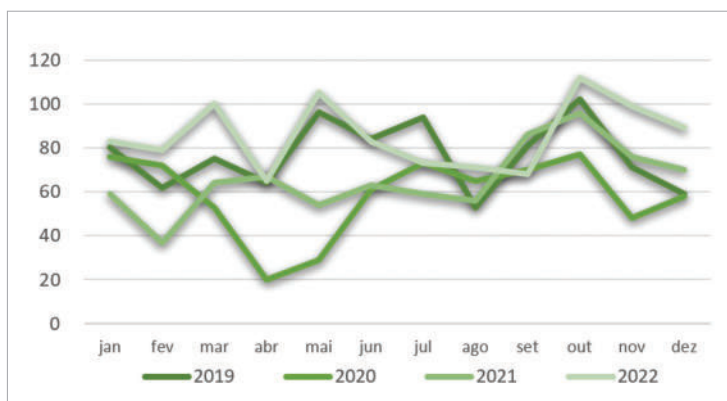


Gráfico 15

Adentes Novos - 2019 | 2020 | 2021 | 2022



Quadro 12
Acidentes Novos
2019 | 2020 | 2021 | 2022

ACIDENTES NOVOS*				
	2019	2020	2021	2022
jan	80	76	59	83
fev	62	72	37	79
mar	75	53	64	100
abr	64	20	67	65
mai	96	29	54	105
jun	84	61	63	83
jul	94	73	59	73
ago	53	65	56	71
set	81	70	86	68
out	102	77	96	112
nov	71	48	76	99
dez	59	58	70	89
Valor total	921	702	787	1 027
Média mensal	102	78	87	114

Nota: não estão considerados os acidentes novos não qualificados.

Em relação aos custos verificados com os acidentes de trabalho, verifica-se um acréscimo de 8% no total das despesas em 2022 (6.572.537,28€) em relação ao período homólogo de 2021 (6.083.807,87€). Este aumento tem mais expressividade nas despesas não médicas (CGA – Pensões e outros abonos e o absentismo remunerado) de cerca de 10% em 2022 (4.903.107,44€) em relação a 2021 (4.454.735,06€).

Quadro 13
Acidentes de Trabalho
2021/2022

	2022	2021	Tx variação
N.º Acidentes de Trabalho novos	1 027	787	30%
Total dias perdidos *	77 452	75 057	3%
Total Despesas Acidentes *	6 572 537,28 €	6 083 807,87 €	8%
Total Despesas Médicas + Apoio Logístico	1 669 429,84 €	1 629 072,81 €	2%
Total Outras Despesas não Médicas (CGA - Pensões e outros abonos + Absentismo remunerado)	4 903 107,44 €	4 454 735,06 €	10%

* Nota: nestes dados estão incluídos todos os Acidentes de trabalho Novos e os acidentes de trabalho que transitam (em aberto) de um mês para o outro.

100%Bem - Programa de Saúde Ocupacional

No quadro de referência para as políticas de saúde é enfatizado o papel dos ambientes saudáveis, nomeadamente os ocupacionais, na obtenção de ganhos em saúde e na redução das desigualdades. A Organização Mundial de Saúde sublinha que as ações a desenvolver devem considerar a relevância deste ambiente para a saúde em geral e ao longo do ciclo de vida, assegurando que todos contribuem para a criação de ambientes promotores da saúde e do bem-estar das populações, de forma que cada cidadão tenha igual oportunidade de fazer escolhas saudáveis e de cumprir, de forma plena, o seu potencial de saúde e o seu direito a uma longevidade saudável. O local de trabalho é um espaço privilegiado para intervenções ao nível da saúde: cada comportamento está situado num conjunto de outros comportamentos, sendo que, cada pessoa se insere numa rede com outras pessoas - este efeito multiplicador poderá facilitar a intervenção ao nível da promoção da saúde e da literacia global.

A intervenção do Programa “100% bem / saúde e bem-estar” é suportada em evidência científica, dirigida para os determinantes a influenciar, tendo sido delineada com base no pressuposto da relação social intrínseca ao contexto laboral: a capacidade, a oportunidade e a motivação estão na base da mudança comportamental, pelo que, para obtermos resultados positivos, teremos de trabalhar nestas três áreas, de forma integrada.

Ao equilibrarmos a perceção por parte dos trabalhadores de que os recursos que necessitam para operar a mudança estão ao nível alcançável, ou seja, que são pequenas mudanças que vamos introduzindo no nosso dia a dia que farão a grande diferença, haverá um estímulo para prosseguir, gradualmente.

Relativamente às atividades desenvolvidas em 2022, destacamos:

PROJETO ATOS [ÁLCOOL, TABACO, OBESIDADE, SONO]

Decorrente da avaliação e análise dos Indicadores de Saúde Ocupacional (álcool, tabaco, obesidade, sono e outros associados), dos trabalhadores do Município de Lisboa, efetuada pelas Equipas Multidisciplinares do DSHS, foi elaborado um Relatório com a colaboração da Unidade de Epidemiologia do Instituto de Medicina Preventiva e Saúde Pública da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa, que identifica os fatores de risco e as diferenças entre grupos profissionais.

Com a finalidade de identificar possíveis intervenções, foram realizados grupos focais com a participação de trabalhadores de diferentes departamentos e grupos profissionais. Estes encontros decorreram da seguinte forma: Grupo

Focal #1 – Obesidade; Grupo Focal #2 – Tabagismo; Grupo Focal #3 - Consumo nocivo do álcool; Grupo Focal #4 - Problemas do sono; Grupo Focal #5 - Discussão transversal das intervenções; Grupo Focal #6 - Discussão com os grupos profissionais de trabalhadores.

No final destes grupos focais, foi enviado um questionário online aos trabalhadores com o objetivo de classificar, pontuar e ponderar as várias propostas e iniciativas identificadas durante os grupos focais.

Face aos resultados apresentados, o DSHS propõe-se a identificar, definir e priorizar, de forma integrada e devidamente articulada, com as diferentes unidades orgânicas, um conjunto de medidas, nomeadamente no âmbito do Programa “100% bem | saúde e bem-estar”, cujo objetivo é atuar na prevenção e controlo dos fatores de risco e de comportamentos evitáveis.

As intervenções são priorizadas por unidade orgânica, servindo de base para desenvolver e implementar um conjunto de medidas no âmbito da saúde e bem-estar, devidamente alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [ODS 3, 4, 8, 10, 12 e 17], Estratégias, Planos e Programas Prioritários nacionais e Grandes Opções do Plano da CML.

CIRCUITO DA SAÚDE



O Circuito da Saúde é uma iniciativa que consiste numa sucessão de estações com os seguintes temas associados: corpo saudável, nutrição, mente saudável, ergonomia, ginástica laboral e sono, cuja participação de técnicos qualificados do DSHS (psicólogos, nutricionistas, enfermeiras) permite abordar, de forma diferenciada, por unidade orgânica, as temáticas que se pretendem aprofundar, devidamente alinhadas com os Indicadores de Saúde da CML.



Inerente à decisão de definir um circuito da saúde, como se de uma exposição itinerante se tratasse, está o facto da CML ter locais de trabalho dispersos por toda a cidade, o que limita o acesso a uma grande parte dos trabalhadores a maioria das atividades desenvolvidas no âmbito do Programa 100% bem. Assim, conseguimos ir ao encontro dos trabalhadores nos diversos locais de trabalho para, de forma divertida, prática, acessível e simples, os capacitar ao nível da literacia da saúde. São igualmente concretizados encaminhamentos para as consultas de Nutrição, Psicologia e Cessação Tabágica.

PAUSAS ATIVAS

As Pausas Ativas são um conjunto de exercícios simples, ministrados no local de trabalho por técnicos qualificados com o propósito de incentivar os trabalhadores à atividade física, contrariando os longos períodos ininterruptos em que se permanece sentado à secretária ou diante do computador e de encontrar formas menos stressantes de responder aos desafios profissionais.

Tendo como objetivo principal a promoção da atividade física no local de trabalho, estão também identificados objetivos específicos, nomeadamente, combater o sedentarismo, o stress e a ansiedade; melhorar o foco e a concentração; prevenir e tratar doenças músculo-esqueléticas; aumentar a flexibilidade e corrigir posturas; dar a conhecer métodos e técnicas para a promoção da saúde e bem-estar individual.

As Pausas Ativas foram iniciadas, através de projeto-piloto, numa Unidade Orgânica específica, sendo progressivamente alargadas a outros locais no decorrer de 2022, através da entrada de mais duas instrutoras na equipa, no 3º e 4º trimestre, respetivamente, o que possibilitou abranger 12 sessões regulares por semana, em unidades orgânicas distintas. No total, realizaram-se 110 sessões de Pausas Ativas durante o ano de 2022.



AGENDA MENSAL 100%BEM

A “Agenda 100%bem” é uma newsletter mensal em formato digital, divulgada através do CML_all.

Em 2022 iniciou-se uma versão impressa que consiste numa página, resumida e afixada nos locais de maior visibilidade, como copas, junto das máquinas de café/venda automática e vitrines de exposição, onde para além da informação visível, tem um QR Code permitindo, que os trabalhadores que não têm acesso ao computador possam através do telemóvel, aceder à totalidade dos conteúdos em formato online.



A “Agenda 100%bem” apresenta conteúdos informativos na área da saúde e bem-estar e surge com o objetivo de promover a literacia em saúde, bem como sugestões de atividades e iniciativas, tais como, webinares, eventos, workshops, etc. promovidos pela CML ou por outras entidades parceiras ou externas, focando sempre a saúde física, mental, exercício, nutrição e bem-estar. Complementarmente, todos os meses são remetidos, via mailing list 100% bem, outros conteúdos, tendo perfazido 47 envios durante o ano de 2022.

INTERVENÇÃO NUTRIÇÃO NO REGIMENTO DE SAPADORES BOMBEIROS (RSB)

A realização de um estágio curricular no âmbito da Nutrição permitiu realizar um trabalho inicial no RSB, no âmbito da literacia em saúde e sensibilização no âmbito de alimentação saudável, tendo sido inicialmente realizadas sessões de sensibilização, com os seguintes temas: 1. Dieta mediterrânica e Roda dos alimentos; 2. Mitos em alimentação; 3. Como deve ser composto o prato de uma refeição principal e 4. Suplementação. Foi ainda realizado um estudo e definição de respetiva proposta relativamente a elaboração e /ou adaptação de ementas para os Refeitórios dos Quartéis do RSB.

OUTRAS ATIVIDADES

Durante o ano foram organizados ainda outros eventos, dos quais destacamos: “Perturbações do Sono – Outra Pandemia?” - Dia Mundial do Sono 18 março - Paços do Concelho; Dia da Mulher - “Envelhecer com Estilo”; Webinares em parceria com a Liga Portuguesa Contra o Cancro (HPV, pele, tabagismo, alimentação saudável e cancro da mama); “Oficina de Plantas aromáticas e medicinais”; “Acorde a criança que há em si” (associado ao “Dia Mundial da criança”).

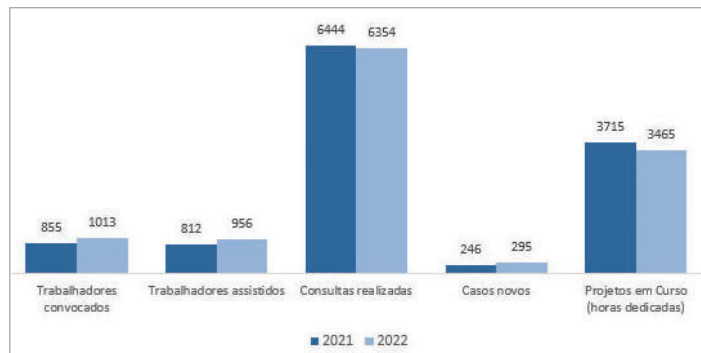


Psicologia Clínica

Ao longo do ano de 2022, foram convocados 1.013 trabalhadores no âmbito das consultas de psicologia, dos quais, 956 (94.5%) tiveram acompanhamento. Destes, saliente-se que 295 (30,8%) foram novos casos (vistos na consulta pela primeira vez) ou reincidentes (já referenciados mas com alta clínica há pelo menos 5 anos) e 79 (8,2%) em processo de recolocação para um novo posto de trabalho ou adaptação ao seu antigo, após baixa prolongada. Neste âmbito, merece destaque a taxa de atendimento do gabinete de psicologia clínica de 95% (população assistida / população convocada).

Gráfico 16

Psicologia Clínica



Dos 956 trabalhadores assistidos, 403 (42%) são do sexo masculino e 553 (58%) do sexo feminino. Ao número total de trabalhadores observados correspondeu a realização de 6.354 sessões ao longo do ano de 2022. Das intervenções efetuadas, destaca-se a Psicoterapia Individual com 5.644 sessões. As restantes intervenções como a Entrevista Familiar, a Terapia Grupo/Familiar, a Consulta Preventiva de Saúde Mental (CPSM), a Avaliação Psicológica e a Consulta de Cessação Tabágica, corresponderam a um total de 409 (6,4%) sessões realizadas.

Projetos de Saúde Mental na Organização

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

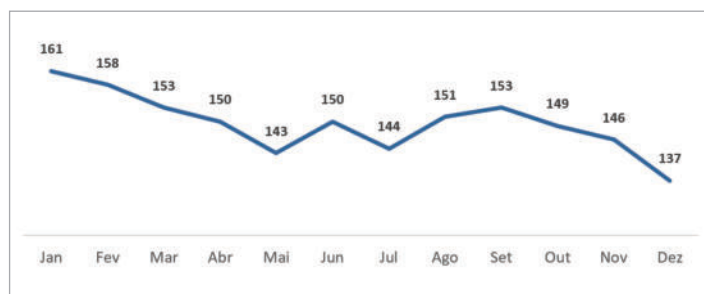
ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL

O nosso potencial universo de trabalhadores a entrar no Enquadramento Organizacional, vai flutuando mensalmente com os trabalhadores que atingem os 365 dias de ausência, por motivo de acidente em trabalho, doença natural ou profissional, e que ficam afetos ao DSHS. O que se ilustra no gráfico, é o número de trabalhadores que ainda estão de baixa e que já estão afetos ao DSHS, sendo que, quando tiverem a sua alta clínica, serão integrados no procedimento Enquadramento Organizacional com vista a serem recolocados, tendo em atenção as suas limitações físicas e mentais.

O número mensal de trabalhadores que afetos ao universo do Enquadramento Organizacional em 2022, variou entre os 161 e os 137 trabalhadores por mês.

Gráfico 17

Enquadramento Organizacional



Ao longo do ano de 2022, entraram 63 casos novos e, no total, foram abrangidos pelo Enquadramento Organizacional, 150 trabalhadores, sendo 68 do sexo masculino e 82 do sexo feminino.

A tipificação dos casos que foram tendo alta médica e que integraram o Enquadramento Organizacional, foram os seguintes:

- Estarem ausentes do local de trabalho por um período superior a um ano por motivos de baixa por doença natural (67), de acidentes de trabalho (41), ou doença profissional (6);
- Por se encontrarem disponibilizados pelos serviços (23);
- Ficha de Aptidão de inapto (5)
- Recolocação (3)
- Sinalizados pela Medicina do Trabalho (4)
- Sinalizados pela DSHS (1)

Dos 150 casos abrangidos em 2022 pelo Enquadramento Organizacional, 56 foram colocados num posto de trabalho (na unidade orgânica de origem ou noutra), 3 obtiveram proposta de adaptação a um posto de trabalho, 3 saíram da CML em mobilidade, 6 aposentaram-se e 2, infelizmente, faleceram. Os restantes encontram-se em processo.

Ainda, na intervenção no âmbito do Enquadramento Organizacional, a equipa, proporcionou 67 trabalhos temporários, 40 sessões de acompanhamento, 69 acompanhamentos a entrevistas de possível colocação, 68 Follow-up posto trabalho, 9 integrações “On Job”, 6 Visitas domiciliárias, 5 reuniões multidisciplinares, 3 reuniões com dirigentes da DMRH, 3 reuniões com dirigentes para integração em posto de trabalho.

PROJETO DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA CML

O ano de 2022 foi o ano de arranque da projeto de intervenção na área da prevenção do Assédio Moral e Sexual.

No mês de maio foi lançado um questionário sobre Assédio Moral e Sexual, com convite à participação dos trabalhadores da CML. Para além da plataforma digital, o questionário foi aplicado em formato de papel, obviando assim as situação em que os trabalhadores não têm acesso a meios informáticos.

CONSULTA PREVENTIVA DE SAÚDE MENTAL



Em 2022, retomamos a Consulta Preventiva de Saúde Mental em formato presencial.

- Consulta Preventiva de Saúde Mental no Departamento de Educação (DE) - Escolas

Tendo vindo a verificar-se um número significativo de trabalhadores (Assistentes Operacionais e Assistentes técnicos dos Agrupamentos/Escolas), com indícios de sofrimento emocional e de stress laboral que se traduzem em baixas prolongadas, ocorrência de acidentes de trabalho, pedidos de transferência e de apoio psicológico, considerámos primordial estabelecer um contacto de proximidade com todos os Diretores e/ou Subdiretores dos Agrupamentos/Escolas, Coordenadores dos Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos, no sentido de apresentar o DSHS/Gabinete de Psicologia, sensibilizar para as questões de saúde mental, desmistificar o pedido de ajuda e informar sobre a realização da consulta preventiva de saúde mental. Nesse sentido, realizaram-se reuniões em cinco Agrupamentos/Escolas (Maria Amália Vaz de Carvalho, Marquesa de Alorna, Gil Vicente, Patrício Prazeres e Pedro Nunes).

Assim, foi possível iniciar um conjunto de consultas, neste âmbito, direcionadas aos trabalhadores dos Estabelecimentos de Ensino da CML.

Dos 145 trabalhadores que compareceram à Consulta Preventiva de Saúde Mental, foram sinalizados 47 (32.4%) à consulta de Psicologia: 17 foram encaminhados e 30 não aceitaram.

- Consulta Preventiva de Saúde Mental no Serviço Municipal de Proteção Civil (SMPC)

Realizaram-se 59 (69,4%) das 85 Consultas Preventivas de Saúde Mental programadas para os trabalhadores do Serviço Municipal de Proteção Civil.

Dos 59 trabalhadores que compareceram à Consulta Preventiva de Saúde Mental, foram sinalizados 14 (23.7%) à consulta de Psicologia: 5 foram encaminhados e 9 não aceitaram.

- Consulta Preventiva de Saúde Mental no âmbito dos Acidentes de Trabalho

Foram contactados 34 trabalhadores, dos quais, 10 aceitaram ir à consulta preventiva de saúde mental. Destes 10, três foram encaminhados para acompanhamento psicológico.

EQUIPAS MULTIDISCIPLINARES

- Sistema de Gestão de Segurança e Saúde (SGSS) na Direção Municipal de Higiene Urbana

O Gabinete de Psicologia, durante o mês de junho de 2022, voltou a participar nas auditorias de Certificação de Sistema de Gestão da Direção Municipal de Higiene Urbana (DMHU) e Serviços Partilhados.

- Programa de Prevenção de Riscos Psicossociais no Regimento Sapadores Bombeiros

Em 2021, na sequência de um pedido de apoio psicológico por parte de um dos comandantes de batalhão, foi delineado entre o Gabinete de Psicologia e o RSB, um plano de intervenção psicológica a ser aplicado em todos os quartéis, relacionado com Riscos Psicossociais e no qual seria aplicado o **Questionário de Burnout de OLBI**. Em 2022, continuamos este Programa.

- Intervenção Psicológica no RSB

No período entre março e setembro 2022, realizámos intervenção no 3º Batalhão (Alvalade, Alta de Lisboa, Marvila), Escola RSB, Companhia de Intervenção Especial (CIE), Núcleo de Intervenção Social e apoio Comunitário (NISAC) e Oficinas do RSB, tendo sido realizadas:

- 32 Ações de Sensibilização com os Subchefes (chefias dos turnos - grupos de trabalho) dos 4 turnos dos 3 quartéis;
- 32 Ações de Sensibilização com todos os elementos dos diferentes turnos, com abordagem de temáticas tais como: Dependências, Importância de Solicitar Apoio Psicológico, Levantamento das Necessidades dos Operacionais entre outras (aproximadamente 129 pessoas) e preenchimento do **Oldenburg Burnout Inventory**;
- 12 Ações Interativas de Sensibilização para Chefias: Comandante de Batalhão e Comandantes de Companhia, Subchefes de Turno, com abordagem dos temas: Riscos Psicossociais, Estilos de Liderança, Importância da Comunicação, Resolução de Problemas (“Casos Difíceis”).

- Programa de intervenção em crise

Durante o ano de 2022, foram sinalizadas 13 ocorrências críticas com o acionamento de intervenção psicológica, destas verificaram-se 4 que prescindiram da intervenção do psicólogo. Das 9 ocorrências que corresponderam às definidas na Tipificação do Incidente Crítico, estiveram envolvidos 61 operacionais, de vários turnos e diferentes quartéis.

- Formação

Na área da formação/ sensibilização, ministraram-se 1 ação de 12h cada (12 horas), para Tripulantes de Ambulância e Socorro (TAS) e 8 ações de 4h cada (32 horas) Recertificação de Tripulantes de Ambulância e Socorro (RTAS) no âmbito das Competências Psicológicas. Esta formação está previamente formatada pelo INEM, é dirigido a operacionais do RSB e outras estruturas nacionais de bombeiros que pretendam ser tripulante de ambulância e/ ou obter a recertificação de TAS.

PROGRAMA MUNICIPAL DE SAÚDE MENTAL

- “LISBOA LIGA-TE 2021” | PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DE DINAMIZADORES LOCAIS DA AUTARQUIA DE LISBOA

O Programa Municipal de Saúde Mental da “Lisboa Liga-te 2021” tem tido como objetivo apoiar o desenvolvimento de um sistema que promova a recuperação, o bem-estar e a resiliência na cidade de Lisboa. A sua visão assenta num sistema de prevenção da doença e promoção da saúde mental, com serviços comunitários robustos que se articulem entre si.

Em 2021, no sentido de uma melhor operacionalização das atividades, foi implementado o Programa de Capacitação de Dinamizadores Locais da Autarquia de Lisboa. Este programa foi desenvolvido pela Associação ManifestaMente e cofinanciado pela Direção Geral da Saúde.

O Gabinete de Psicologia esteve representado com o objetivo de, ao capacitar os trabalhadores da autarquia de Lisboa, desenvolver junto dos seus pares ações de promoção da saúde mental.

Neste sentido, foram criados vários grupos de trabalho.

Em 2022, foi dada continuidade ao trabalho desenvolvido em 2021, que consistiu na elaboração do questionário “A Percepção da Saúde Mental, em contexto laboral” e realização de grupos focais (grupo heterogéneo, com representantes de todas as unidades orgânicas), subordinados aos temas “Situação Laboral, em contexto pandémico” e “Envelhecimento Activo”.

Assim, foram aplicados os questionários (enviados por mail) a 33 trabalhadores da CML, que já tinham participado nos grupos focais. Estes questionários visam apurar questões relativas à atividade profissional durante o período pandémico, riscos psicossociais, envelhecimento ativo, preparação para a reforma e identificação de atividades a realizar no campo da saúde mental. A próxima etapa, a realizar em 2023, será o tratamento de dados, a sua análise e elaboração de relatório.

ASSINATURA DE PROTOCOLO COM A ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES (OPP)

No ano em que o Gabinete de Psicologia assinalou 30 anos de existência, foi assinado no dia 1 de julho, o Protocolo de colaboração entre a CML e a Ordem dos Psicólogos Portugueses. As duas organizações comprometem-se a colaborar na promoção da literacia, da saúde psicológica e bem-estar, e no âmbito da avaliação e redução dos riscos psicossociais dos trabalhadores, são alguns dos pontos que se pretendem abordados, demonstrando a clara aposta da CML, na área da Saúde Mental.



A autarquia da capital compromete-se a afetar um Psicólogo para avaliar os riscos psicossociais, enquanto representante técnico responsável que atue, individualmente e/ou em equipa a constituir, na avaliação, prevenção e intervenção em riscos psicossociais junto dos colaboradores da autarquia.

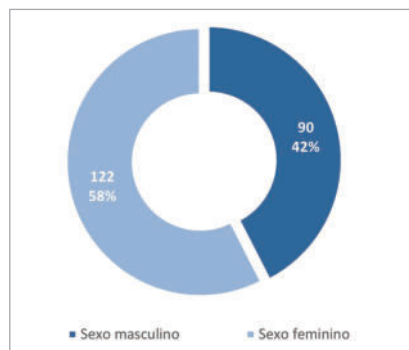
Já a OPP vai disponibilizar instrumentos de avaliação dos riscos psicossociais ao(s) Psicólogo(s) com intervenção nesta área e a integrar na formação na área dos riscos psicossociais e respetivos instrumentos de avaliação ao Psicólogo responsável por este projeto. A CML esteve representada, na assinatura do protocolo, pelo vice-presidente Filipe Anacoreta Correia. Já pela OPP o protocolo foi assinado por Raquel Raimundo Presidente da Delegação Regional do Sul, e Tiago Pereira, membro da direção nacional.

Psicologia Infante Juvenil

No âmbito do Gabinete de Psicologia, foram realizadas 761 sessões (presenciais e online) a 44 crianças e jovens, filhos dos trabalhadores do Município de Lisboa, para a promoção de competências académicas, sociais, emocionais e/ou cognitivas, através Avaliação Neuropsicológica e Intervenção nas Áreas: Aprendizagem, Orientação Vocacional, Adaptação Emocional e Comportamental, e Adaptação Interpessoal. Nas quais estão incluídas 111 sessões realizadas com o pai e/ou mãe da criança/jovem e 41 reuniões com equipa multidisciplinar (professores/ educadores/ médicos/ terapeutas).

Gráfico 18

Psicologia Infante Juvenil

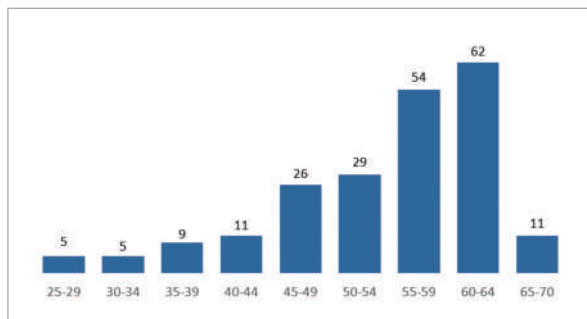
**Núcleo de Intervenção de Serviço Social (NISS)****Gráfico 19**

Trabalhadores com apoio do NISS | por sexo

No âmbito da intervenção do Núcleo de Intervenção de Serviço Social (NISS) foram atendidos 212 trabalhadores, sendo 90 do sexo masculino e 122 do sexo feminino. Em termos de idades, observa-se maior predominância nas faixas etárias dos 55 aos 59 e dos 60 aos 64 anos de idade, o que representa 55% do total dos trabalhadores atendidos.

Gráfico 20

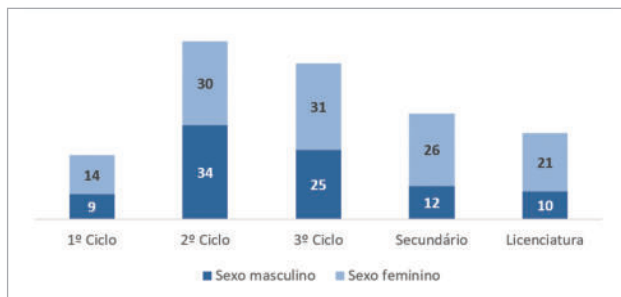
Trabalhadores com apoio do NISS | por faixa etária



Quanto à escolaridade, no universo dos trabalhadores atendidos, destaca-se com maior incidência o 2º e 3º ciclo, que representam 57% (120 trabalhadores).

Gráfico 21

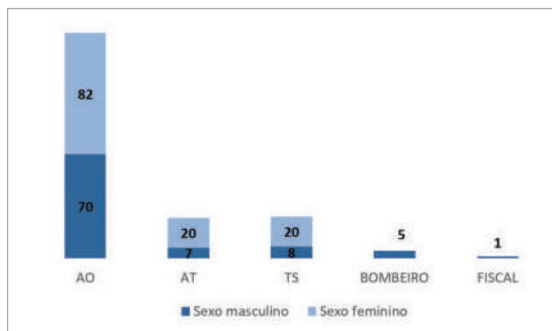
Trabalhadores com apoio do NISS | por escolaridade



Observa-se que a categoria de assistente operacional representa 72% (152) do universo dos trabalhadores atendidos, 13% (27) são assistentes técnicos, 13% (28) são técnicos superiores e 2% das restantes carreiras (bombeiro e fiscal).

Gráfico 22

Trabalhadores com apoio do NISS | por carreira



A distribuição por várias áreas temáticas é uma forma de tentar catalogar os vários assuntos evidenciados, na maior parte dos casos não apresentam apenas uma situação problema, mas várias que se interligam e interagem, devendo estas serem avaliadas em função do seu contexto, priorizando-se de acordo com o pretendido pelo trabalhador.

Gráfico 23

Trabalhadores com apoio do NISS | áreas de intervenção



Desta forma, nas áreas de intervenção social, destacamos o Enquadramento Organizacional, com 106 trabalhadores atendidos (50%); 66 (31%) trabalhadores no apoio social dando diversas respostas e encaminhamentos sociais, tais como: jurídico, Despesa Social/SS, articulação com a rede social, agilização à aposentação antecipada ou por invalidez, e outros; 10 (5%) foram intervenções no âmbito da recolocação profissional; 8 (4%) trabalhadores

foram atendidos em pedidos de habitação; 32 trabalhadores no âmbito do subsídio de apoio à 3ª pessoa (15%).

No âmbito do serviço social, destacamos ainda o apoio às candidaturas das Unidades de Educação, tendo sido realizadas 84 inscrições e 168 renovações, relativas ao ano letivo de 2022/2023.

Ainda no âmbito das Unidades de Educação, salienta-se ter havido ao longo do ano em análise, diversas diligências, tais como 771 emails enviados, 1.163 contactos telefónicos efetuados e 518 inserções de dados (notas biográficas dos alunos e atualização de informação diversa).

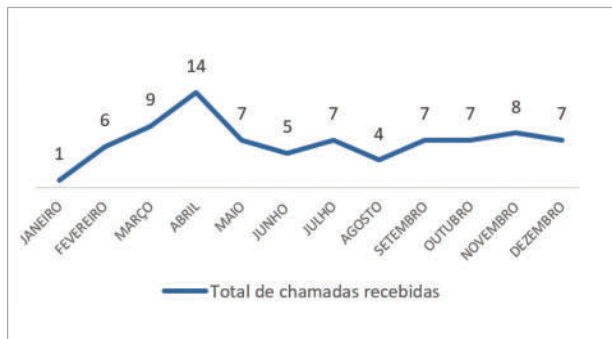


O projeto do “EmLinha” – Linha de Atendimento Social, apresenta-se como instrumento de intervenção consubstanciada na prestação de informação, mediação e encaminhamento enquanto resposta social oportuna e adequada à especificidade de cada situação do trabalhador.



Gráfico 24

Projeto “EmLinha”



Unidades de Educação

As atividades realizadas nas Unidades de Educação ao longo do ano de 2022, basearam-se nas necessidades específicas das crianças desde o berçário até aos 5 anos, numa perspetiva holística do seu desenvolvimento global. Salienta-se o trabalho colaborativo entre os profissionais das creches e do jardim de infância, assim como o envolvimento de todas as equipas pedagógicas, não esquecendo a participação das famílias como agentes educativos cooperantes com as unidades.

Ao longo do ano de 2022, demos resposta educativa e social a um universo de **231 crianças**, distribuídas em duas zonas da cidade de Lisboa: na Praça e Espanha a 152 crianças em idade de creche e 80 em idade de jardim de infância e nos Olivais a 77 crianças em idade de creche.

Estes equipamentos educativos e sociais pautam-se pelo reconhecimento





de excelência na prestação de cuidados à infância em respeito dos valores intrínsecos ao projeto educativo com a missão de ajudar a crescer todas as crianças que nos são confiadas. Foram realizadas obras de melhoramento de alguns espaços, assim como a aquisição de materiais e equipamentos necessários e adequados às respetivas faixas etárias, com o objetivo de melhorar o ambiente educativo.

Ao longo do ano, as crianças com necessidades educativas especiais, tiveram acompanhamento no gabinete de inter-



venção precoce em atendimento individual em observação naturalista assim como um trabalho realizado em sintonia com as respetivas famílias, objetivando o reforço das aprendizagens das crianças.

Numa perspetiva de dar uma resposta educativa de qualidade, foram realizadas atividades com outros parceiros educativos, para além de serviços da CML.

Com a proximidade de alguns espaços verdes na envolvente das unidades de educação, as crianças usufruíram de atividades diversificadas ao ar livre na Quinta Conde D`arcos e nos Jardins da Praça de Espanha.

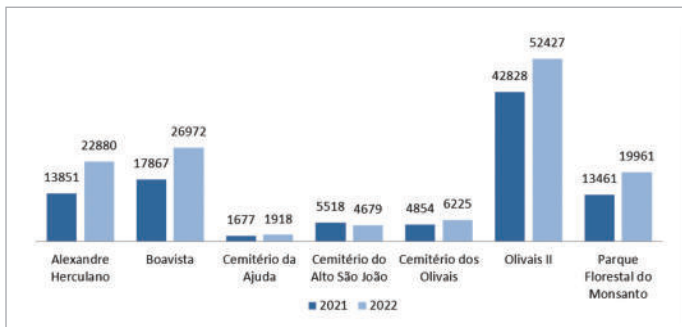
Refeitórios Municipais

A gestão dos refeitórios da Câmara Municipal de Lisboa passou a ser partilhada com os SS, desde o dia 17 de agosto de 2015 ao abrigo do protocolo de cooperação estabelecido. Conforme informação disponibilizada, verifica-se um aumento de 35% do número de refeições servidas em 2022 (135.062) comparativamente a 2021 (100.056).

O total de refeições servidas em 2022 distribuiu-se da forma seguinte:

Gráfico 25

N.º de refeições servidas



Quadro 14

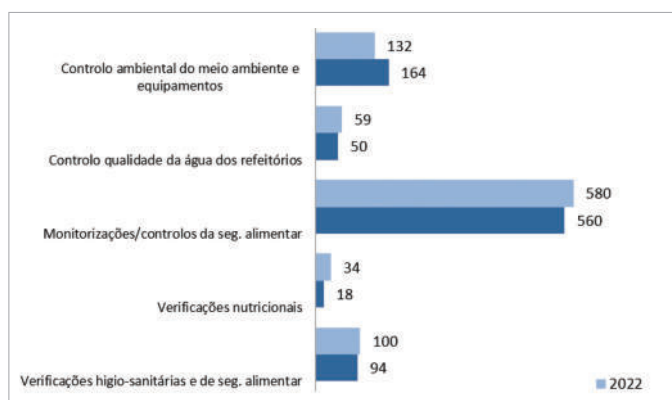
Distribuição das refeições servidas

Refeitório	Activos	Aposentados	Pessoal	Total de refeições servidas	
Alexandre Herculano	20 912	549	1 419	22 880	16,9%
Boavista	23 280	1 668	2 024	26 972	20,0%
Cemitério da Ajuda	1 041	0	877	1 918	1,4%
Cemitério do Alto do São João	3 278	390	1 011	4 679	3,5%
Cemitério dos Olvais	3 449	1 747	1 029	6 225	4,6%
Olvais II	42 321	7 005	3 101	52 427	38,8%
Parque Florestal do Monsanto	15 672	2 360	1 929	19 961	14,8%
Total	109 953	13 719	11 390	135 062	
	81%	10%	8%		

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 verificações nutricionais (89%), controlo de qualidade da água dos refeitórios (18%), das verificações higio-sanitários e de segurança alimentar (6%), e das monitorizações e controlos de segurança alimentar (4%).

Gráfico 26

Segurança Alimentar



Quadro 15
Ações de controlo
e Prevenção da Legionella

Controlo e Prevenção da Legionella		ações
	Elaboração de Documentação	3
	Acompanhamento técnico e operacional às Unidades	60
	Auditorias de verificação	7
Unidades de Alimentação (Refeitórios Municipais e Unidades de Educação)	Implementação dos procedimentos operativos (higienização dos bocais/crivos)	33
	Recolha de amostras de água	33
	Análise dos resultados obtidos e implementação de ações corretivas/melhoria	2
	Distribuição dos boletins analíticos pelos várias Unidades Orgânicas da CML	33
	Ações de sensibilização	2
	Conformidade Legal	3
	Acompanhamento técnico e operacional às Unidades	5
	Acompanhamento técnico e operacional à entidade consultora	1
	Interligação com os vários Serviços da CML	1
Outras Unidades Orgânicas: * Complexo dos Olivais (COR, NOR e Oficinas)	Auditorias de verificação	3
	Implementação dos procedimentos operativos (higienização dos bocais/crivos)	56
	Recolha de amostras de água	56
	Análise dos resultados obtidos e implementação de ações corretivas/melhoria	2
	Ações de sensibilização	2
	Conformidade Legal	6

Quadro 16
Ações desenvolvidas
no âmbito do Covid-19 | 2022

Ações desenvolvidas no âmbito do COVID-19	ações
Elaboração de procedimentos técnicos, instruções de trabalho e material didático para os refeitórios	5
Alteração de procedimentos de funcionamento dos refeitórios	53
Implementação de ações de melhoria/corretivas	111
Ações de sensibilização a trabalhadores	96
Acompanhamento técnico e operacional nos refeitórios	336
Acompanhamento das intervenções necessárias no âmbito da COVID-19	336
Controlo ambiental nos refeitórios (áreas de produção e interior de equipamentos)	124
Controlo higio-sanitário a superfícies e equipamentos nas áreas comuns e salas de refeitórios	140
Verificação interna do funcionamento dos equipamentos de lavagem de loiça	97
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.	3
Orientações/sugestões a entidades externas dos procedimentos a implementar, no contexto atual, nos serviços de alimentação	6
Participação em ações internas e externas relacionadas com o COVID-19	5

RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

4

4.1 Recursos Humanos da DMRH em Números

A DMRH conta com uma força de trabalho de 330 trabalhadores. A maioria pertence à carreira de técnico superior e possui como habilitações literárias a licenciatura. A análise da distribuição por idades, permite-nos concluir que a maioria tem idades compreendidas entre os 55 e os 59 anos e a distribuição por sexo evidencia que é o sexo feminino o mais representativo do efetivo de recursos humanos desta unidade orgânica.

Gráfico 27

Efetivo da DMRH por Carreira Profissional

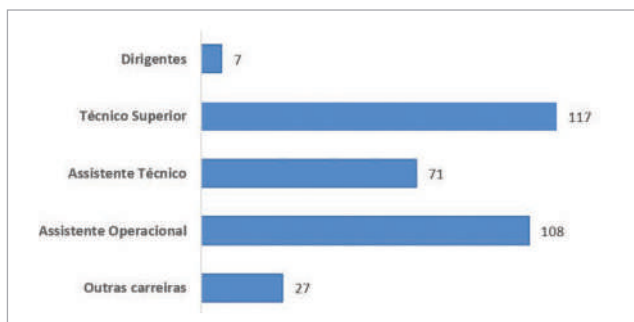


Gráfico 28

Efetivo da DMRH por Habilitações Literárias

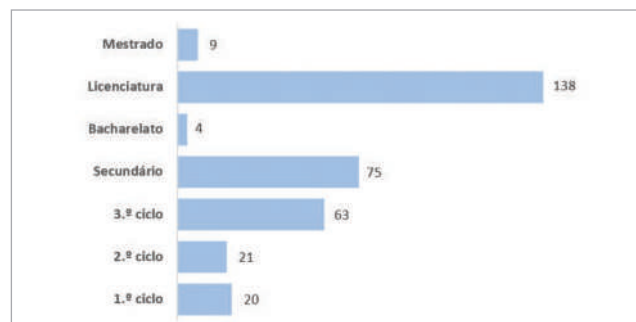
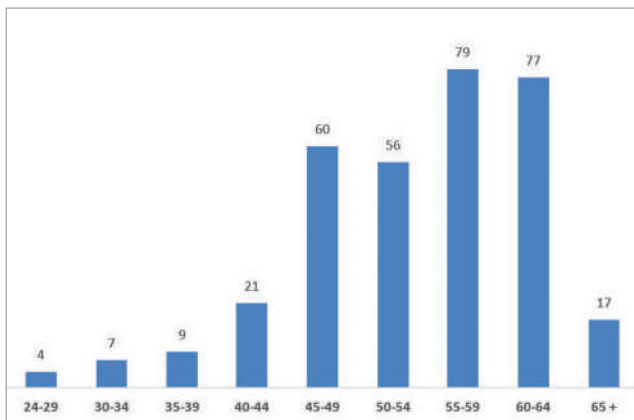
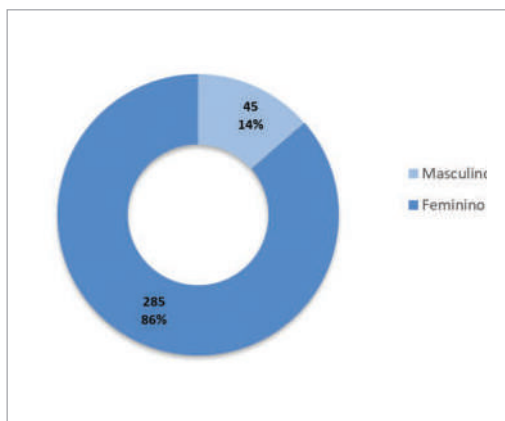


Gráfico 29

Efetivo da DMRH por Faixas Etárias

**Gráfico 30**

Efetivo da DMRH por Sexo

**Quadro 17**

Taxa de Absentismo DMRH 2022

Meses	Taxa de absentismo
janeiro	10,5%
fevereiro	9,1%
março	7,9%
abril	8,7%
maio	11,3%
junho	7,7%
julho	6,8%
agosto	5,3%
setembro	7,7%
outubro	8,2%
novembro	9,2%
dezembro	11,4%

4.2. Formação Profissional

No âmbito do plano de formação da CML para 2022, foi prevista para a DMRH uma oferta formativa que contemplava 105 participações em ações de formação interna e 9 participações em ações a realizar por entidades externas.

Em termos de formação interna, efetivaram-se 13 participações das 105 que se encontravam previstas. No entanto, os trabalhadores da DMRH beneficiaram de outras ofertas formativas internas para além das previstas no plano de formação. Assim, o número total de participações em formação interna foi de 70 pois ocorreram mais 57 participações em ações de Formação Interna Extraplano.

Relativamente à formação externa realizada, verificaram-se 47 participações, no contexto da oferta externa Extraplano.

Verificou-se ainda a participação de 36 trabalhadores da DMRH em formação destinada a públicos externos.

Quadro 18
Formação DMRH | 2022

N.º trabalhadores da DMRH	Formação Planeada	Formação Planeada realizada	Formação <u>Extra Plano</u> realizada
N.º de participantes em Formação Interna	105	13	57
N.º de participantes em Formação Externa	9	0	47

Gráfico 31

Formação DMRH 2022 | N.º participantes em Formação Interna

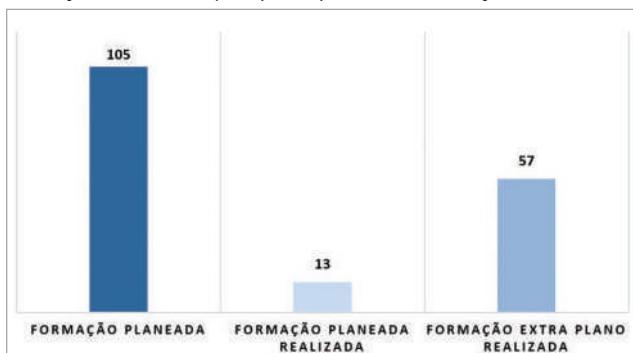
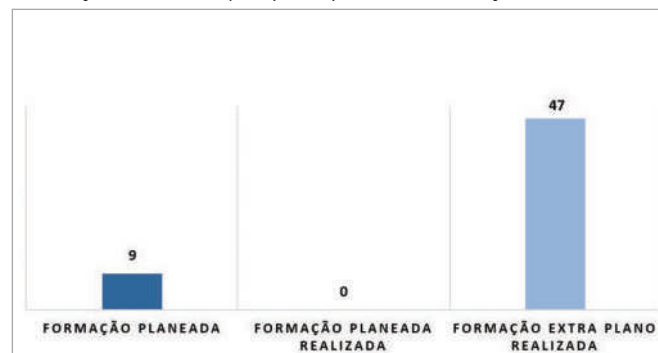


Gráfico 32

Formação DMRH 2022 | N.º participantes em Formação Externa



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 98,87% e a rubrica “Investimento” teve uma execução de 65,70%.

Quadro 19

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2022

Recursos Financeiros	Estimado	Realizado	Taxa de execução
Funcionamento	296 898 047,00	293 553 488,06	98,87%
Investimento	47 104,00	30 946,37	65,70%

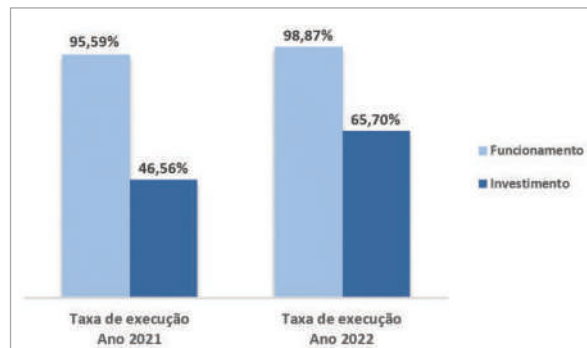
Quadro 20

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2020/2022

Recursos Financeiros	Taxa de execução Ano 2021	Taxa de execução Ano 2022
Funcionamento	95,59%	98,87%
Investimento	46,56%	65,70%

Gáfico 33

Taxa de execução do orçamento da DMRH 2021/2022



Autoavaliação

5

A taxa de desempenho global do QUAR da DMRH de 2022 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 2022, expressa através do seu QUAR, corresponda à menção qualitativa de “Bom” (129%).

Quadro 21
Avaliação final
do desempenho DMRH | 2022

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		
125%	35%	155%	30%	111%	35%	129%	BOM



Considerações Finais

6

Em 2023, a DMRH pretende dar continuidade aos seus projetos, nomeadamente:

- Manter o investimento na qualidade do emprego gerado pelo universo municipal, através do recrutamento de trabalhadores com as competências necessárias à prossecução dos objetivos dos serviços;
- Prosseguir com o projeto de renovação geracional dos recursos humanos, tendo em vista a redução da idade média dos trabalhadores;
- Assegurar o cumprimento dos rácios de recursos humanos, a formação profissional e as consultas de medicina do trabalho dos trabalhadores da carreira subsistente de chefe de serviço de administração escolar e das carreiras gerais de assistente técnico e assistente operacional, integrados 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;
- 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 familiar e pessoal;
- Proporcionar as condições de trabalho adequadas e adaptadas aos trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, em resultado da verificação sistemática dos locais de trabalho;
- Implementar medidas de prevenção da sinistralidade laboral que contribuam para a diminuição dos atuais índices de acidentes de trabalho;
- Continuar a apoiar o corpo dirigente na gestão de recursos humanos, desenvolvendo instrumentos e equipas especializadas para o apoio direto;
- Garantir que a informação chegue a todos os trabalhadores, não esquecendo a diversidade que caracteriza a força de trabalho do Município e adaptando os meios de comunicação à mesma.

ANEXO 1

ANEXO 1

QUAR DMRH | 2022

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO | 2022

Taxa de Realização 129%

Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH)

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

Objetivos Estratégicos (OE)

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

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

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

Objetivos Operacionais (OO)	OE DMRH	Meta	Superação	Resultado	Taxa de Realização	Classificação			Desvio
						Superou	Atingiu	Não atingiu	
EFICÁCIA					125%				
OO 1 DMRH Peso do objetivo: 40%					133%				
Promover a renovação dos recursos humanos	Indicador 1 peso 60%	Taxa de renovação do mapa de pessoal	6%	≥ 8%	8,3%	138%	✓		↑ 38%
	Indicador 2 peso 40%	Data de apresentação de um Plano Plurianual de Recrutamento	até 15/set	até 31/ago	31/ago	125%	✓		↑ 25%
OO 2 DMRH Peso do objetivo: 30%					115%				
Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	Indicador 3 peso 40%	Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%	107%	119%	✓		↑ 19%
	Indicador 4 peso 30%	Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	≥ 90%	87,8%	125%		✓	↑ 25%
	Indicador 5 peso 30%	Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	20%	≥ 25%	20,2%	101%		✓	↑ 1%
OO 3 DMRH Peso do objetivo: 30%					125%				
Promover a CML como entidade empregadora atrativa	Indicador 6 peso 50%	Data de apresentação do Plano de Estágios	até 31/Jul	até 15/Jul	17/mai	125%	✓		↑ 25%
	Indicador 7 peso 50%	Data de apresentação do Programa de promoção da CML como entidade empregadora	até 15/nov	até 30/out	29/out	125%	✓		↑ 25%

EFICIÊNCIA		30%				155%					
OO 4 DMRH	Peso do objetivo: 35%										
Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	Indicador 8 peso 100%	N.º de novos serviços digitais implementados	OE2	3	≥ 4	3	100%	✓			→ 0%
OO 5 DMRH	Peso do objetivo: 25%						160%				
	Indicador 9 peso 40%	N.º médio de dias úteis para liquidação de faturas		10	≤ 5	6	200%	✓			↑ 100%
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 10 peso 30%	N.º médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço (contratos centralizados)	OE2	5	≤ 3	3	140%	✓			↑ 40%
	Indicador 11 peso 30%	N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental		75	≥ 85	94	125%	✓			↑ 25%
OO 6 DMRH	Peso do objetivo: 40%						200%				
Aumentar a eficiência dos processos de decisão	Indicador 12 peso 100%	N.º de processos/requerimentos com níveis de serviço implementados	OE2	2	≥ 4	4	200%	✓			↑ 100%
QUALIDADE		35%				111%					
OO 7 DMRH	Peso do objetivo: 25%						117%				
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 13 peso 50%	N.º de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo	OE1 OE2	4	≥ 5	4	100%	✓			→ 0%
	Indicador 14 peso 50%	N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	OE1 OE2	(< 100 trab) 1 (100-300 trab) 2 (300-600 trab) 3 (> 600 trab) 4	(< 100 trab) ≥ 2 (100-300 trab) ≥ 3 (300-600 trab) ≥ 4 (> 600 trab) ≥ 5	4	133%	✓			↑ 33%
OO 8 DMRH	Peso do objetivo: 25%						100%				
Atualizar o Mapa Ético da DMRH	Indicador 15 peso 50%	Data da revisão do Mapa Ético da DMRH, em conformidade com o Código de Ética e Conduta do município	OE1 OE2 OE3	60 dias após a publicação do "Código de Ética e Conduta do município"	45 dias após a publicação do "Código de Ética e Conduta do município"	15/12/2022	100%	✓			→ 0%
	Indicador 16 peso 50%	N.º de trabalhadores que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético		150	≥ 200	-	-	-	-	-	-
OO 9 DMRH	Peso do objetivo: 30%						106%				
Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	Indicador 17 peso 40%	Data de apresentação da metodologia de realização de iniciativas participativas nas diversas unidades orgânicas da CML	OE1 OE2 OE3	até 15/jun	até 31/mar	31/mar	125%	✓			↑ 25%
	Indicador 18 peso 30%	Data de realização do "Dia P da DMRH"		até 15/out	até 30/set	-	0%				-
	Indicador 19 peso 30%	N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores		8	≥ 10	15	188%	✓			↑ 88%
OO 10 DMRH	Peso do objetivo: 20%						125%				
Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	Indicador 20 peso 100%	Data de apresentação do programa de intervenção na saúde e bem estar dos trabalhadores do município de Lisboa para 2023	OE3	até 30/nov	até 15/nov	30/nov	125%	✓			↑ 25%

