



LISBOA

CÂMARA MUNICIPAL



A CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

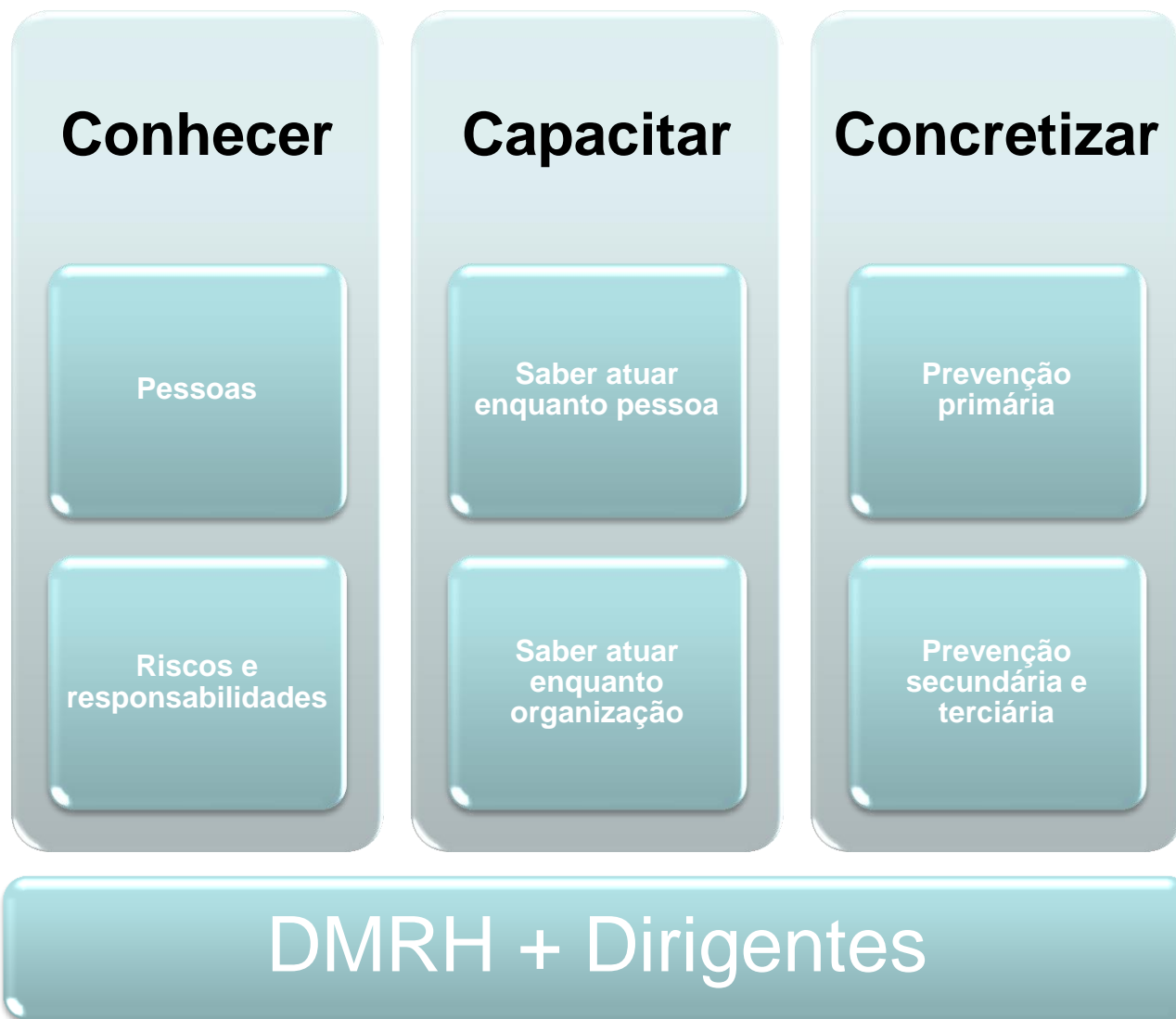
Quem somos

- ✓ 14 Direções Municipais.
- ✓ 157 Dirigentes.
- ✓ 7722 trabalhadores.
- ✓ Diversidade de missões de serviço público.
- ✓ Diversidade de carreiras.
- ✓ Peso do pessoal operacional.

Carreira	31 de dezembro de 2014		Total	Peso Do Efetivo %
	Masc.	Fem.		
Dirigentes	71	86	157	2,0%
Técnico Superior	756	1467	2223	28,8%
Assistente Técnico	425	1057	1482	19,2%
Assistente Operacional	1700	639	2339	30,3%
Bombeiro Sapador	765	11	776	10,0%
Polícia Municipal	305	18	323	4,2%
Outras Carreiras	288	134	422	5,5%
Total	4310	3412	7722	100,0%



LIDERANÇA PARTILHADA NA GESTÃO DOS RISCOS



1. Regime de horário e licenças

% Total de Jornadas Contínuas usufruídas pelos trabalhadores na CML	8%	
Nº Total de Jornadas Contínuas	834	
Total de Jornadas Contínuas usufruídas por mulheres	682	81,8%

Nº Total de Trabalhadores com Trabalho Parcial	14	
Total de trabalho parcial usufruído por mulheres	9	64,3%

Nº de Trabalhadores em situação de Licença sem remuneração por motivos pessoais	234	
Total de licenças sem remuneração por motivos pessoais usufruído por mulheres	119	50,9%

Nº de Trabalhadores com Estatuto de Trabalhador Estudante	46	
Total de Estatuto de trabalhador estudante usufruído por mulheres	25	54,3%

✓ Experiências de **teletrabalho**

2. Apoio ao trabalhador

Garantimos **apoio**
aos nossos trabalhadores:

- ✓ Temos serviços próprios de creche e infantário;
- ✓ Temos 19 refeitórios e espaços de copa.



Unidades
de Educação
da CML



Promovemos **parcerias**:

- ✓ Celebramos protocolos com empresas para obter descontos e outros benefícios;
- ✓ Estreitamento das relações com SSCML.



O projeto

- Tem como **objetivo** avaliar sistemicamente a situação do trabalhador (familiar, laboral, comunitário) definindo estratégias de resolução de problemas.
- **Apoio social**, a trabalhadores com deficiência, em situações de alcoolismo ou acidentes de trabalho.
- Em caso de necessidade de **enquadramento do trabalhador em novas funções**, os técnicos promovem a articulação entre os diversos parceiros internos.



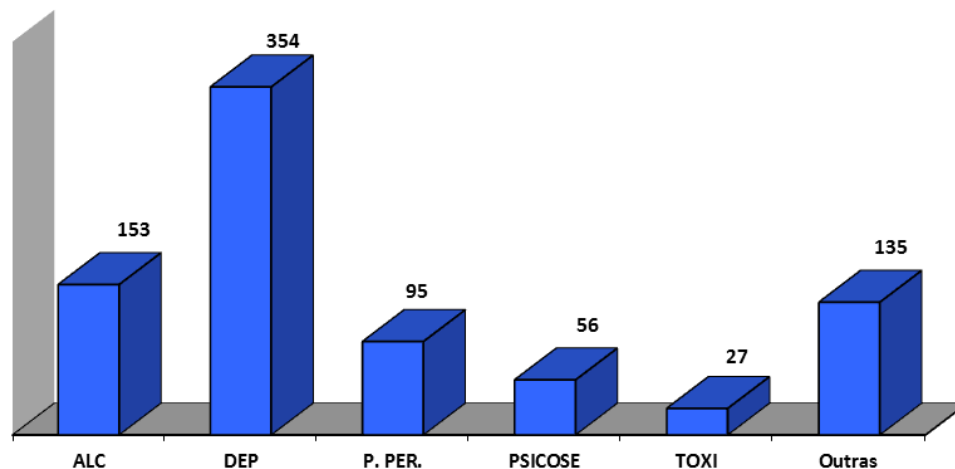
Resultados

- Em 2014, foi acompanhado um total de **244 trabalhadores** (150 mulheres e 94 homens), em 695 sessões de serviço social: 128 entrevistas (novos casos); 464 acompanhamentos; 44 sessões de intervenção familiar; 59 visitas domiciliárias; 73 recolocações (mobilidade interna).

O projeto

- Tem como **objetivo** detetar a perturbação psíquica, promover a saúde mental, lidar com a conflitualidade laboral, melhorar a adaptação/inserção laboral e consequentemente, fomentar a qualidade de vida.
- Os trabalhadores podem **aceder às consultas** de várias formas: encaminhado pelo Médico do Trabalho, pelo médico dos Serviços Sociais do Município (SSCML), pelo dirigente direto ou por iniciativa própria.

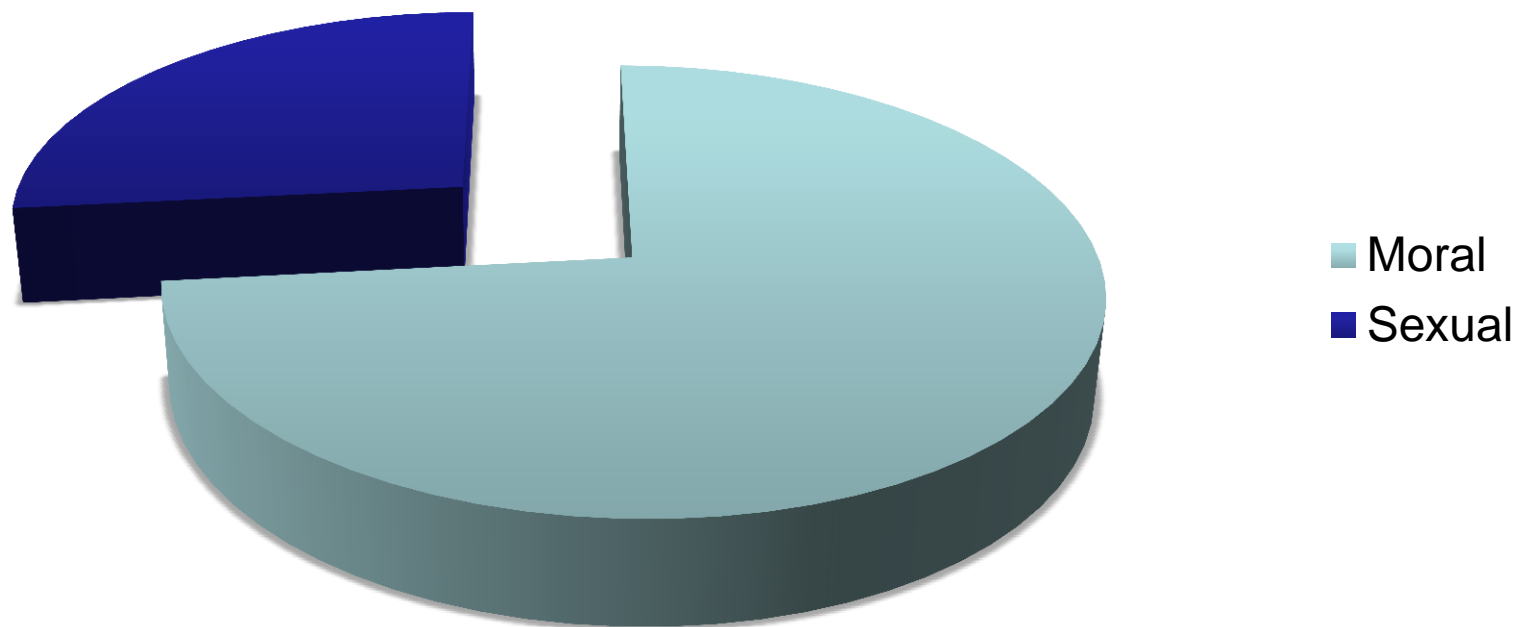
DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR PATOLOGIAS
(N = 820; ano 2014)



- Realizam-se sessões individuais e de grupo, bem como intervenções ao nível familiar, efetuando-se, também, contatos e diligências junto das chefias, de psiquiatras ou outros técnicos de saúde e instituições diversas.
- Em caso de necessidade de apoio psiquiátrico, reencaminha-se para os psiquiatras dos SSCML, sendo os custos das consultas suportados pela CML.

CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO AM/AS – TIPO DE ASSÉDIO

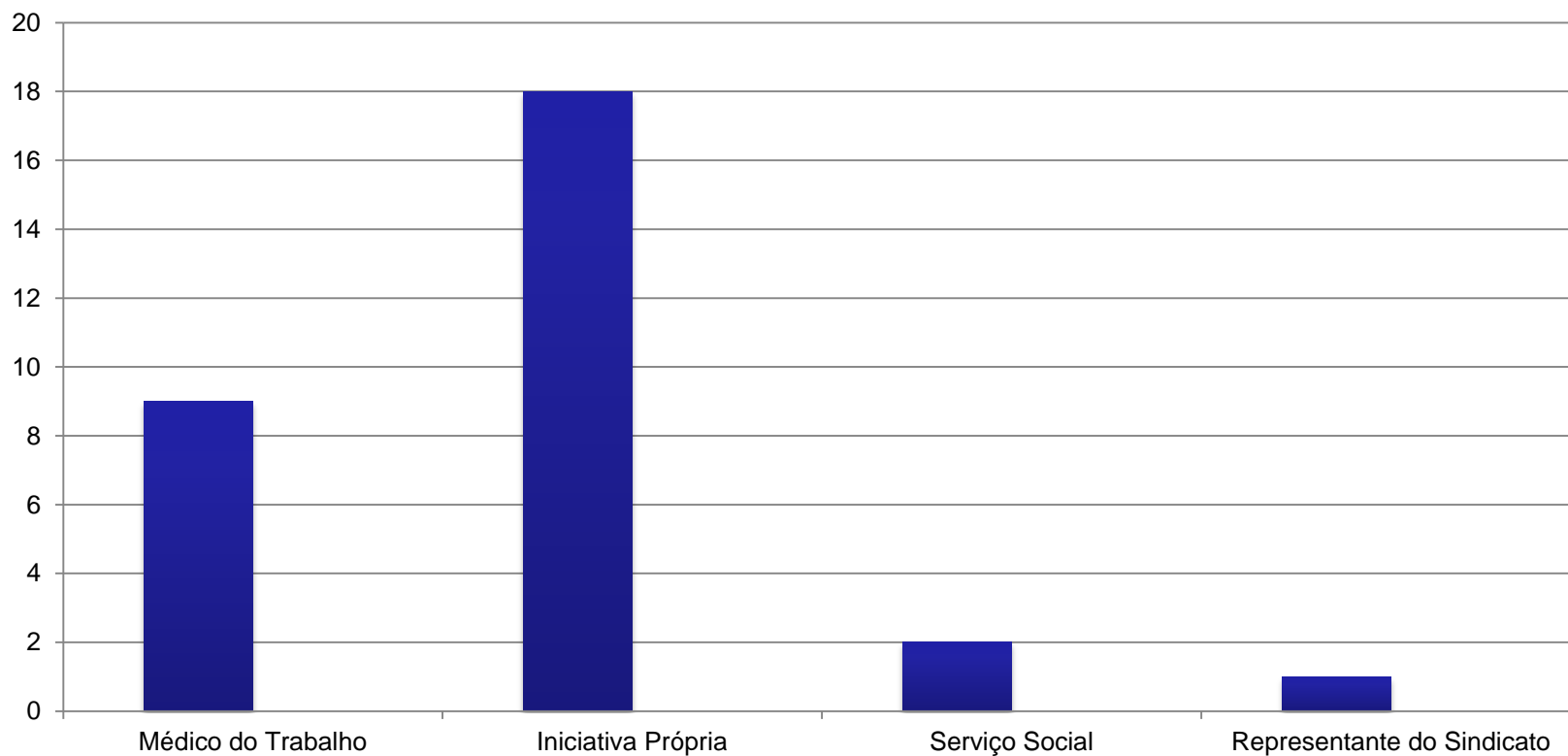
N=30





CARATERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO AM/AS – COMO CHEGAM À CONSULTA

N=30



O projeto

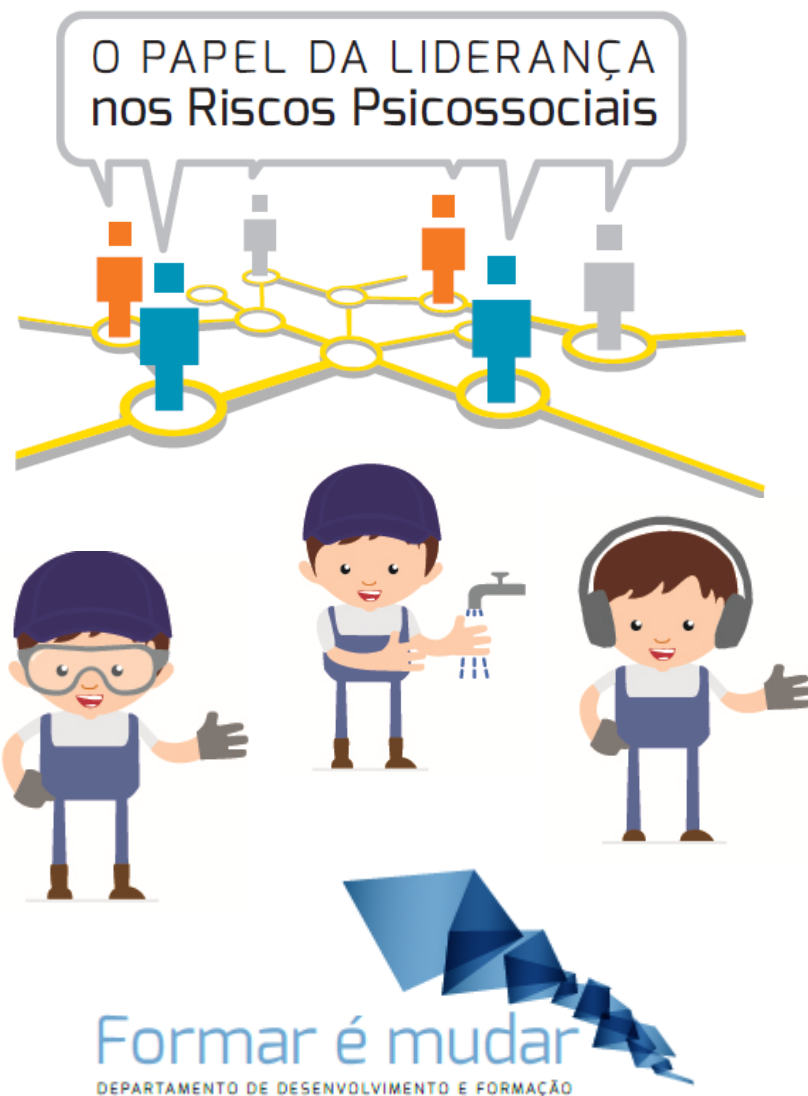
- Criadas em 2012, visam avaliar as condições de trabalho e os riscos globais através do **contacto direto** com as chefias e os trabalhadores.
- Cada equipa, constituída por **médico do trabalho (MT), técnicos de higiene e segurança e psicólogos clínicos**, é responsável pelo acompanhamento de um conjunto de unidades orgânicas (UO) e realiza visitas periódicas aos locais de trabalho.
- São definidos **planos de intervenção específicos** por UO, com medidas corretivas, mas sobretudo numa abordagem pró-ativa e de prevenção.



Resultados

- Em 2014, foram efetuadas 85 visitas a 41 locais de trabalho.
- Foram elaborados 55 relatórios.
- Das não conformidades detectadas, 19% foram corrigidas sem necessidade de recursos financeiros adicionais.

- **Seminários** “Saúde Ocupacional na Administração Pública – Estratégias e Práticas”, “Saúde Mental no Trabalho” e “O Papel da Liderança nos Riscos Psicossociais”.
- **Formação** em desenvolvimento pessoal (stress, conflitos, gestão do tempo), em saúde (dependências) e em higiene e segurança – mais de 1500 horas de formação ministradas desde 2010.
- **Sensibilização** sobre assédio sexual
- **Treino** em competências básicas
- **Manual** de Acidentes de Trabalho





PROGRAMA 100% BEM – SAÚDE OCUPACIONAL

O projeto

- Iniciado em outubro de 2012, tem como **objetivos** prevenir a doença, promover a saúde, incentivar estilos de vida saudáveis, estimular mudanças de comportamentos, potenciar o bem-estar físico, psicológico e social e melhorar a qualidade de vida no trabalho.
- Assenta numa filosofia de **colaboração** e implementação de **parcerias**, incluindo a participação voluntária dos trabalhadores para realizar as atividades programadas.



- Tem **4 eixos**: Bem-Estar, Boa Forma, Nutrição e Saúde.
- Combina **iniciativas diversificadas (abordagem holística e multidisciplinar) e descentralizadas** pelos diferentes locais de trabalho.

Resultados

- Em 2012/13, enquadrou 17 iniciativas e 70 atividades. Realizaram-se 141 sessões em 14 locais de trabalho diferentes. Aderiram ao Programa 5 190 trabalhadores.

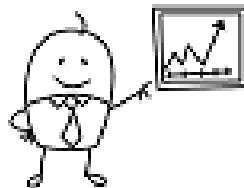
Atividades em 2014

Área Temática	Ações Iniciativas
Bem-estar	Voice Circle - Nós e a nossa voz
	Sofrologia
	Oficinas temáticas velas e sabonete artesanal
	Projeto RIMA relaxamento pela Imaginação Ativa
Boa Forma	Quiropraxia e Ginástica Postural
	Caminhadas
	Sessões de Chi Kung
	Ginástica postural e meditação em movimento
	Aula de Pilates
Nutrição	Oficinas de Ervas Aromáticas Plantas para o bem-estar
	Fruit Day
	Dia Mundial da Alimentação Prato vegetariano
	Rastreios Nutricionais
Saúde	Rastreio Visual
	Rastreio de saúde e aconselhamento nutricional
	Colheitas de sangue e Inscrição para potenciais doadores de medula
	Rastreio Auditivo
	Controlo de Tensão Arterial
	Aconselhamento Naturopático
	Quiroterapia
	Sessão de esclarecimento sobre o cancro da cabeça e pescoço e rastreio
	Rastreio Cardiovascular (Medição da tensão arterial e nível da glicémia)
	Encontro Saúde Mental no Trabalho – Estratégias e Práticas



- **Protocolos clínicos:** têm como objetivo adequar os exames médicos de acordo com os riscos a que os trabalhadores estão expostos. Entrevista de Psicologia.
- **Gestão da idade:** consiste no diagnóstico da capacidade física e psíquica para o trabalho e da adequação dos locais de trabalho, para que essa capacidade aumente ou se mantenha ao longo da vida do trabalhador.
- **Guia do dirigente:** inclui fichas de apoio ao exercício de responsabilidades na área da gestão das pessoas.
- **Newsletter Boas Práticas:** exemplos de boas práticas para gerir pessoas.

Gerir pessoas é...



...comunicar objetivos desejados e resultados alcançados.

Gerir pessoas é...



...incentivar a participação, a proatividade e a inovação.

Gerir pessoas é...



motivar pelo exemplo.

Gerir pessoas é...



...desenvolver as competências dos trabalhadores.

Gerir pessoas é...



...reconhecer o mérito.



BOAS PRÁTICAS

> Comunicar!

Utilizamos a intranet, o e-mail, eventos presenciais e inúmeros materiais de comunicação.



A newsletter RH em Números divulga mensalmente os principais indicadores de recursos humanos da autarquia.

Partilha de conhecimento e espírito de equipa

- ✓ Formação outdoor (*teambuilding*);
- ✓ Encontro de Quadros;
- ✓ Comunidade de Aprendizagem.



- ✓ **Envolver os trabalhadores** nas decisões, na execução e na avaliação das atividades dos serviços.



Dia P – Participar para Melhorar



Dia P – Participar para Melhorar

EU QUERO PARTICIPAR

NOME _____

UNIDADE ORGÂNICA _____

E-MAIL _____ TELEFONE _____

NOME DO PROJETO _____

PORQUÊ? _____

NOME DO PROJETO _____

PORQUÊ? _____

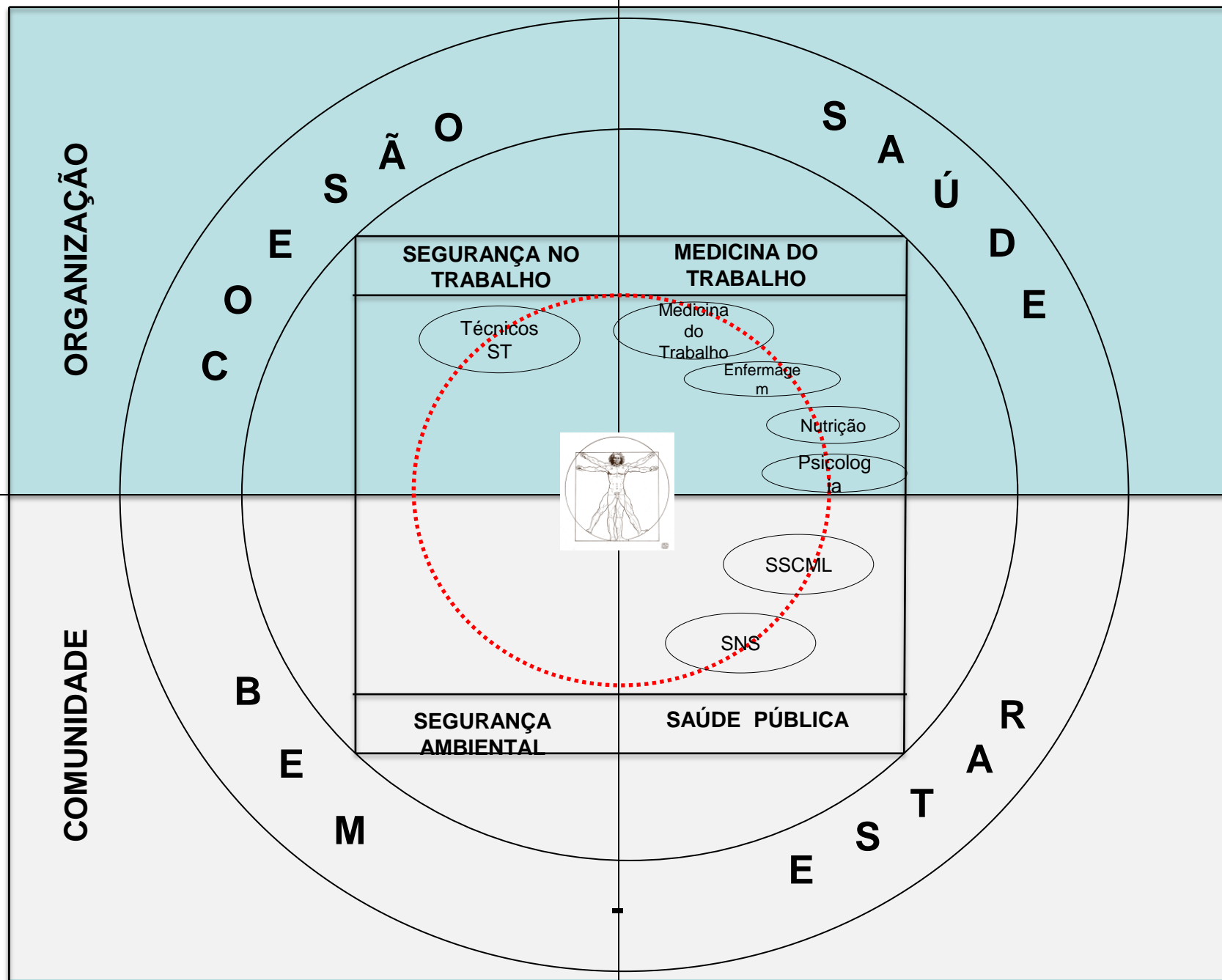
NOME DO PROJETO _____

PORQUÊ? _____



DIREÇÃO MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS





Muito obrigada pela vossa atenção.

Sugestões?



inovrh@cm-lisboa.pt

