



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

C M L	
GAB. DE APOIO AOS VEREADORES PCP	
21 JUL. 2016	
Nº ENTRADA	54
RESPOSTA	

Exmos. Senhores
Vereadores do PCP
Rua do Ouro, 49 - 5º
1100 - 060 Lisboa

Sua referência

Sua data
8-06-2016

Nossa referência
OF/111/GVJPS/16
ENT/5812/GPCML/GAP/EQ-PR/16

Data
15-07-2016

Assunto: Requerimento

Carlos Vereadores do PCP

Em resposta às questões colocadas no requerimento apresentado no passado dia 8 de junho, importa começar por sublinhar que a principal aposta do serviço de saúde, higiene e segurança é a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores.

Para alcançar este objetivo, é fundamental garantir o incremento contínuo dos níveis de qualidade de desempenho dos profissionais das equipas de saúde ocupacional e de segurança do trabalho; continuar a adaptar as valências profissionais às necessidades identificadas; adequar os níveis de comunicação com os trabalhadores e as chefias, através da criação de novos canais que promovam o envolvimento e a partilha nas estratégias, individuais e colectivas, de saúde e segurança do trabalho; criação de redes e parcerias internas e externas com universidades, serviços homólogos de outras câmaras municipais, e outras instituições.

Em suma, modernizar o sistema de gestão interno e a forma de prestação de serviço aos trabalhadores para garantir qualidade, eficiência e proximidade.

É neste quadro que importa esclarecer as três questões colocadas. Assim:

1. Situação do funcionamento atual do DSHS

Com a reorganização dos serviços municipais realizada em 2011, foi reforçada a área da saúde, higiene e segurança na CML, com a criação de um departamento específico com a missão de **"promover a prestação de serviços de saúde e segurança no trabalho com elevados níveis de qualidade contribuindo, dessa forma, para a criação de locais de trabalho seguros, saudáveis e produtivos."**



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

Para cumprir esta missão, foi desenvolvido e tem vindo a ser implementado um sistema de gestão que permita garantir a qualidade na prestação de cuidados e na promoção da saúde, ao mesmo tempo que promove a eficiência na gestão.

Assim, na área da saúde ocupacional, foram desenvolvidas duas linhas fundamentais de trabalho:

- i) seguindo a recomendação do Departamento de Auditoria Interna emitida logo em 2011, foram segregadas funções potencialmente conflitantes no DSHS, cumprindo o princípio básico de um sistema de controlo interno, através da separação, dos médicos de MT, dos médicos de acidentes de trabalho e da junta médica municipal;
- ii) por outro lado, encetou-se uma aposta no trabalho de equipa - através da multidisciplinariedade e complementaridade - no trabalho colaborativo e em rede, com todas as unidades orgânicas da câmara e entidades representativas dos trabalhadores.

Os principais projetos que traduziram estas duas linhas de trabalho são:

1. **Projeto das Equipas Multidisciplinares**, que reúnem médico do trabalho, técnico de higiene e segurança e psicólogo e, desde 2016, enfermeiro e assistente social, adstritos a orgânicas municipais específicas. Desde 2013, já foram realizadas 213 visitas pelas equipas multidisciplinares.
2. **Coordenação Clínica** para a área da medicina do trabalho com o intuito de estruturar toda a assistência prestada aos trabalhadores, assegurar o funcionamento articulado dos serviços de assistência e garantir a correção e prontidão dos cuidados de saúde prestados.
3. **Protocolos de Vigilância de Saúde**, diferenciados em função da categoria/função/instalação/posto de trabalho (considerando os fatores de risco identificados pelas equipas multidisciplinares) e integrando as várias valências do DSHS (consulta de enfermagem do trabalho, consulta de psicologia preventiva e programas de intervenção em função dos indicadores de saúde ocupacional individuais). Ou seja, com esta mudança de paradigma evolui-se para uma atividade mais abrangente e não apenas com base em protocolos de exames auxiliares (análises, raio x, entre outros).
4. **Desconcentração dos Serviços de Saúde Ocupacional**, com a reativação do posto médico do Campo Grande e a inauguração, em Maio passado, do novo posto médico dos Olivais 2 que irá servir todos os trabalhadores daquele complexo e todas as instalações municipais nas imediações garantindo uma medicina do trabalho de proximidade com o acesso direto dos trabalhadores e das chefias ao médico de trabalho de referência da sua equipa multidisciplinar, para resposta rápida aos seus problemas identificados e a prevenção da sinistralidade.



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

5. **Entrevista de Psicologia Preventiva** na consulta de MT, tendo como objetivo detetar e prevenir a instalação da doença psicológica e do risco psicossocial através do diagnóstico precoce. Esta abordagem, pioneira, pretende contribuir para a estabilização emocional dos trabalhadores do Município de Lisboa, redução das baixas médicas, das doenças profissionais e dos acidentes em serviço. O projeto-piloto desenvolveu-se no último trimestre de 2015, na divisão de gestão cemiterial.
6. **Programa 100% BEM**, um programa de saúde ocupacional que pretende estimular comportamentos saudáveis nos trabalhadores e prevenir algumas das principais causas de mal-estar no trabalho. Temos vindo a investir em várias ações “sem stresse”, na ginástica laboral, em rastreios de saúde e outros eventos pontuais, ligados a dias comemorativos. Desde 2012, foram realizadas mais de 250 iniciativas (rastreios, ações de sensibilização, ginástica laboral, exercício físico, aconselhamento nutricional, entre outros) envolvendo um total de mais de 7.000 trabalhadores.
7. **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho**, um sistema que contribui para a **criação ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis**, com influência direta na saúde física e psicológica dos trabalhadores. Tem como base uma gestão partilhada entre a DMRH e a DMHU, e uma Política definida, assumida e assinada pelas duas direções municipais através dos seus gestores de topo. Este projeto iniciou-se em dezembro de 2004 e em 2008, a Divisão de Limpeza Urbana obteve a **certificação do SGSST**. O projeto foi alargado, em junho de 2013, ao Departamento de Reparação e Manutenção Mecânica (DRMM).
8. **Enquadramento Organizacional**, projeto que visa executar medidas facilitadoras do enquadramento organizacional dos trabalhadores, no que respeita ao desenvolvimento da carreira e assunção das suas competências, bem como na adaptação a novas funções e locais de trabalho, considerando as limitações que apresentam, designadamente ao nível físico e/ou de saúde mental. Conta com a participação dos 3 departamentos do DMRH, Departamento de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Saúde, Higiene e Segurança e Departamento de Desenvolvimento e Formação.
9. **ICT e COPSQ**, projeto desenvolvido em parceria com a Faculdade de Motricidade Humana, que cruza os dados relativos aos riscos psicossociais e o índice de capacidade para o trabalho, dos trabalhadores da Divisão de Gestão Cemiterial, com o objectivo de caracterizar esta população e encontrar mecanismos de adaptação.
10. **Partilha de Conhecimento** no âmbito da Saúde Ocupacional, numa lógica de afirmação externa do município como entidade de referência na área da saúde ocupacional, no setor público e privado. Desde 2013, têm vindo a ser organizados Seminários, de periodicidade anual, nas seguintes áreas de intervenção sobre “Saúde Ocupacional na Administração Pública” (2013), “**Saúde Mental no Trabalho**” (2014), “O Papel da Liderança da Gestão dos Riscos Psicossociais” (2015) e “Saúde Ocupacional: Que Futuro? –



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

Estratégias e Práticas” (2016). Este último seminário serviu também de enquadramento para a apresentação do Manual de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, construído sob a forma de perguntas e respostas a situações colocadas ao Departamento de Saúde, Higiene e Segurança, elaborado, em estreita colaboração, pela Direção Municipal de Recursos Humanos e pelas estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa.

Todos estes projectos foram implementados com o apoio de um quadro clínico que tem vindo a ser adequado e reforçado estando já contempladas a contratação de mais 4 médicos do trabalho cujo processo de contratação se encontra em curso prevendo-se o início de funções, de dois desses médicos, para julho e agosto de 2016 e os restantes para o mês de setembro. Deste modo, passaremos a ter disponíveis 450 horas/médico/mês, assegurando assim, um valor superior ao disposto na Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3 de 2014), que na sua atual redação, estabelece a obrigatoriedade de serem prestadas 404 horas/médico/mês. Pelo supra exposto, os serviços necessários ao regular funcionamento do DSHS estão assegurados.

Ainda neste ponto, gostaríamos de clarificar que ao longo destes últimos anos foram existindo ajustamentos à equipa em razão de opções profissionais/individuais que alguns médicos foram tendo. Mais, efectivamente saíram do DSHS sete (7) sendo que as razões invocadas foram as seguintes:

- Dr. Joaquim Judas – saída por opção individual para funções de Presidente da Câmara Municipal de Almada;
- Dr. Pedro Reis – saída por opção individual para trabalhar no estrangeiro;
- Dra. Teresa Lobato – saída por opção individual para trabalhar no estrangeiro;
- Dra. Dora Gonçalves – saída por opção individual através de rescisão por mútuo acordo com indemnização, ao abrigo da Portaria nº209/14, de 13 de Outubro;
- Dr. Mário Rocha – saída por opção individual através de rescisão por mútuo acordo com indemnização, ao abrigo da Portaria nº209/14, de 13 de Outubro;
- Dr. João Brandão – saída por opção individual.
- Dra. Rosário Prista – Rescisão de contrato por opção da CML em virtude da implementação de novo modelo de gestão.

Assim, e como se pode perceber, a saída foi sempre pedida pelos próprios e autorizada pela CML, à excepção da Dra. Rosário Prista pelas razões já apresentadas.



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

De referir que esta nova abordagem organizacional, para além dos resultados internos, tem originado **reconhecimento externo** da CML por parte de organizações como a Ordem dos Psicólogos Portugueses (menção honrosa relativa ao prémio Healthy Workplaces Award 2015) e a RH Magazine (prémio excelência na gestão das pessoas).

Ainda sobre este ponto importa referir que no âmbito do projeto de concentração dos serviços municipais em 3 Polos (Olivais I e II, Baixa e Entre Campos), sem prejuízo da desconcentração de serviços de proximidade e dos equipamentos municipais, por despacho conjunto de 6 de abril de 2016, que se junta em anexo, foi criado um grupo de trabalho constituído por representantes das Unidades Orgânicas que, de acordo com as suas competências orgânicas, reúnem as condições necessárias para coordenar e operacionalizar todo este projeto, nomeadamente, a verificação do cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho em sede de projeto, de obra e de instalação dos equipamentos e trabalhadores.

Neste âmbito, o DSHS tem acompanhado a transferência dos trabalhadores das instalações de Alcântara para o Edifício do Entreposto e para o complexo Olivais 1 e 2, procedendo à avaliação de eventuais situações de não conformidade com a legislação em vigor em sede de, designadamente, espaço unitário de trabalho e instalações sanitárias por trabalhador, de iluminação, de ventilação, de ambiente térmico, de ruído, de conservação e de higienização, identificando medidas corretivas e de melhoria.

2. Os termos de colaboração estabelecidos com SSCML

Tal como já referido, para além do incremento da saúde ocupacional (abordagem preventiva) numa perspetiva ampla, multidisciplinar e de proximidade, em 2011 iniciou-se uma clara alteração do modelo até então vigente também na área curativa, assumindo-se que toda a área de prestação de cuidados, mais concretamente, toda a área curativa (acidentes de trabalho e doenças profissionais) devia passar a ser exercida através de um parceiro estratégico, sem prejuízo de o Município continuar a garantir, de forma inequívoca, o controlo e regulação de toda a atividade através de serviços internos de Medicina do Trabalho, Higiene e Segurança do trabalho e Junta Médica Municipal.

Considerando a relação estreita do município com os Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa (SSCML), afirmou-se lógico e natural ser esse o parceiro estratégico e preferencial no domínio curativo.

Foi definido um manual de procedimentos (Modelo de Cooperação CML/SSCML na Área dos Acidentes de Trabalho) onde são definidos três pontos essenciais:



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

1. Redesenho de todo o processo "gerir acidentes de trabalho" considerando o novo modelo de gestão e a inclusão de parceiro preferencial (SSCML);
2. Estabilização de um sistema integrado de avaliação de desempenho e gestão de performance baseado na metodologia do Balance ScoreCard;
3. Definição de princípios orientadores, plano terapêutico e procedimentos específicos (pré-autorizações).

Tudo isto, tendo como objetivo primordial assegurar que todos os intervenientes (CML/SSCML) pautem a sua atuação com rigor e transparência.

A alteração do modelo de gestão, durante o ano de 2014, foi testada com a implementação de um projeto-piloto com os SSCML, na área da Medicina Física e Reabilitação (MFR). Assim, e desde o mês de março de 2014, uma larga maioria dos trabalhadores sinistrados (cerca 90%) passaram a realizar os seus tratamentos de MFR na nova Unidade de MFR dos SSCML.

Paralelamente, a Junta Médica Municipal foi reforçada, contando com médicos das especialidades de ortopedia, psiquiatria e, em breve, de medicina interna. A escolha das especialidades está diretamente relacionada com os números observados na estatística anual da JMM, isto é, cerca de 39% dos trabalhadores em JMM, por doença, têm problemas de foro mental (depressões, dependências, entre outros), 19% apresentam lesões de foro traumático e 11% doenças de foro oncológico. Já no que diz respeito à JMM por acidente cerca de 98% das baixas tem origem traumatológica. Com estas especialidades vemos coberto uma percentagem muito razoável (69% por doença e 98% por acidente) da sintomatologia aí observada.

Assim, com esta reorganização, além de termos segregado as funções da JMM, relativamente aos restantes atos médicos praticados no departamento, estamos a garantir não só a legalidade do processo como também, a qualidade do serviço prestado aos trabalhadores e ao município.

3. O conhecimento que tem sobre as alegações dos trabalhadores dispensados, relativas ao funcionamento do serviço

Foi recebido no gabinete um pedido de esclarecimento de uma médica cujo contrato foi rescindido. Esse pedido foi já respondido, conforme ofício em anexo.



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

Em conclusão, julgamos que todas as questões levantadas são aqui respondidas no entanto, gostávamos de salientar que o DSHS apresenta níveis crescentes de motivação das várias equipas profissionais assim como, níveis crescentes de qualidade e satisfação dos seus utentes com o respeito integral dos aspectos éticos e deontológicos que se impõem a um serviço clínico da nossa natureza.

Com os melhores cumprimentos, *João Paulo Saraiva*

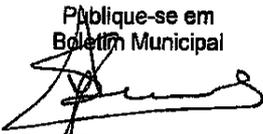
O Vereador
João Paulo Saraiva
João Paulo Saraiva



Publique-se em
Boletim Municipal

Despacho n.º IP/2016

**Redistribuição dos Edifícios de Serviços Municipais – Grupo
de trabalho para acompanhamento**


O Vereador
João Paulo Saraiva

No sentido de aumentar a eficácia, eficiência e qualidade do serviço prestado pelo Município de Lisboa, foi pelo executivo municipal decidido concentrar os serviços municipais em 3 Polos (Olivais I e II, Baixa e Entre Campos), sem prejuízo da desconcentração de serviços de proximidade e dos equipamentos municipais;

Esta concentração permite uma otimização da gestão dos espaços de trabalho, uma maior partilha de recursos, potenciando a transversalidade do funcionamento dos serviços, incrementa a colaboração, otimiza a distribuição de equipamentos de apoio aos trabalhadores, permitindo melhorar as suas condições de trabalho, bem como a melhoria da acessibilidade do público a todos os serviços municipais;

Pela sua dimensão e responsabilidade, trata-se de um projeto que deverá ser planeado e gerido por forma a minimizar o impacto que a redistribuição terá no funcionamento dos serviços envolvidos e nos trabalhadores a eles afetos;

Neste contexto, por se tratar de uma tarefa com objetivo próprio e necessidade de organização particular, importa criar um grupo de trabalho que terá como missão a gestão do processo de redistribuição dos edifícios de serviços municipais;

Este grupo será constituído por representantes das Unidades Orgânicas que, de acordo com as suas competências orgânicas, reúnem as condições necessárias para coordenar e operacionalizar este projeto, designadamente, a Secretaria-Geral, a Direção Municipal de Projetos e Obras, a Direção Municipal de Gestão Patrimonial, a Direção Municipal de Recursos Humanos e o Departamento de Sistemas de Informação, sem prejuízo do envolvimento de outros serviços quando necessário.



- Departamento de Sistemas de Informação: Diretor de Departamento e outros representantes indicados em função da calendarização e das necessidades de execução do projeto.

3 - O Grupo de Trabalho será coordenado pela Diretora Municipal de Recursos Humanos, Fátima Fonseca;

4 - O grupo de trabalho deverá envolver, nas principais fases de execução do projeto, as estruturas sindicais e representantes dos trabalhadores dos serviços abrangidos;

5 - O grupo de trabalho definirá um calendário de trabalho e reportará periodicamente o desenvolvimento do mesmo ao Vereador João Paulo Saraiva.

Lisboa, em 30 / 04 / 2016

O Vice- Presidente

- Duarte Cordeiro -

O Vereador

- Manuel Salgado -

O Vereador

- João Paulo Saraiva -

O Vereador

- Jorge Máximo -



Câmara Municipal de Lisboa
Gabinete do Vereador João Paulo Saraiva

Exma. Senhora
Dr^a Maria do Rosário Pinto Prista Monteiro
Calçada da Tapada , 25 - 1^o. Esq^o.
1300-544 Lisboa

Sua referência

Sua data

Nossa referência
OF/100/GVJPS/16

Data
17-06-2016

Assunto: *Resposta a V/ comunicação escrita, datada de 10.05.2016, referente a denúncia do Contrato de Prestação de Serviços Médicos na especialidade de Medicina do Trabalho*

Na sequência das exposições datadas de 10.05.2016 e de 06.06.2016, e do esclarecimento solicitado por V.^a Exa., cumpre informar que se encontra em curso uma reorganização do serviço da Medicina do Trabalho, tendo em vista implementar um modelo de gestão que colmate as lacunas apontadas ao nível dos principais indicadores de eficiência, eficácia e de satisfação dos trabalhadores, que passa por uma maior especialização nas áreas médicas e um aprofundamento do protocolo de colaboração com os Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, o que motivou alterações nas necessidades de contratação de médicos por parte do Município.

Pelo exposto, e tendo sido por mim verificado o estrito cumprimento das obrigações legais a que estamos vinculados na cessação do contrato que celebramos com V. Exa., resta-me agradecer a colaboração prestada com esta instituição com votos de sucessos pessoais e profissionais.

Com os melhores cumprimentos,

O Vereador

João Paulo Saraiva