

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO para 2019

Direção Municipal de Recursos Humanos (DMRH)

Missão: Desenvolver e coordenar a implementação de estratégias e práticas de gestão de pessoas assentes no 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; Colaboração; Transparência, Sustentabilidade e Responsabilidade Social.

Objetivos Estratégicos (OE)

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

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

OE 3 - Impulsionar um ambiente de trabalho positivo, atrativo e de valorização das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Objetivos Operacionais (OO)				OE DMRH	Meta	Superação
EFICÁCIA				35%		
OO 1 DMRH				Peso do objetivo: 35%		
Promover a renovação do mapa de pessoal	Indicador 1 peso 100%	Taxa de execução dos planos de recrutamento	OE2 OE3	50%	≥60%	
OO 2 DMRH				Peso do objetivo: 20%		
Aplicar perfis de competências ajustados às necessidades organizacionais	Indicador 2 peso 35%	Taxa de incremento do número de perfis de competências elaborados	OE1 OE2	10%	≥20%	
	Indicador 3 peso 65%	Número de instrumentos de apoio aos procedimentos concursais	OE1 OE2	4	≥6	
OO 3 DMRH				Peso do objetivo: 35%		
Impulsionar os planos de formação e de desenvolvimento de competências	Indicador 4 peso 50 %	Data de apresentação da proposta do plano de formação para os/as Dirigentes	OE1 OE2 OE3	31 de maio	30 de abril	
	Indicador 5 peso 50 %	Taxa de execução do programa de desenvolvimento de competências em literacia digital dos/as trabalhadores/as da CML	OE1 OE2 OE3	40%	≥50%	
OO 4 DMRH				Peso do objetivo: 10%		
Colaborar na implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) no Município de Lisboa (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 6 peso 65 %	Taxa de concretização da revisão documental em conformidade com o RGPD	OE2	75%	≥90%	
	Indicador 7 peso 35 %	Taxa de concretização da adequação contratual em conformidade com o RGPD	OE2	60%	≥80%	
EFICIÊNCIA				35%		
OO 5 DMRH				Peso do objetivo: 30%		
Impulsionar o programa de normalização e desmaterialização de processos	Indicador 8 peso 70 %	Taxa de processos otimizados relevantes para o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) e considerando os requisitos do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)	OE1	80%	100%	
	Indicador 9 peso 30%	Taxa de processos otimizados integrando a Função RH	OE1	80%	100%	
OO 6 DMRH				Peso do objetivo: 25%		
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as orgânicas)	Indicador 10 peso 40%	Número médio de dias para a liquidação de faturas (responsabilidade comum sempre que aplicável)	OE DMF	10	≤5	
	Indicador 11 peso 30%	Número médio de dias úteis de entrega dos relatórios de avaliação de nível de serviço (contratos centralizados e responsabilidade comum sempre que aplicável)	OE DMF	5	≤3	
	Indicador 12 peso 30%	Taxa de cumprimento do calendário do planeamento e execução orçamental definido (responsabilidade comum sempre que aplicável)	OE DMF	80%	100%	
OO 7 DMRH				Peso do objetivo: 45%		
Implementar o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH)	Indicador 13 peso 60%	Taxa de implementação das funcionalidades do Portal RH	OE1 OE2 OE3	70%	≥90%	
	Indicador 14 peso 40%	Taxa de entrega de dados para a plataforma GIAF	OE1 OE2 OE3	60%	≥80%	
QUALIDADE				30%		
OO 8 DMRH				Peso do objetivo: 45%		
Promover a melhoria das condições de trabalho	Indicador 15 peso 20 %	Taxa de execução do Plano de Prevenção da Sinistralidade Laboral da Higiene Urbana 2018/2021	OE2 OE3	40%	≥60%	
	Indicador 16 peso 25%	Data de apresentação ao DMRH do Plano de Acompanhamento na Relocalização dos Serviços Municipais	OE2 OE3	31 de maio	30 de abril	
	Indicador 17 peso 25 %	Data de apresentação ao DMRH do Programa de Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar	OE2 OE3	31 de outubro	30 de setembro	
	Indicador 18 peso 15 %	Nº de ações promovidas no âmbito dos programas de saúde e bem estar	OE2 OE3	4	≥6	
OO 9 DMRH	Indicador 19 peso 15 %	Nº de programas de prevenção de saúde ocupacional implementados	OE2 OE3	1	≥2	
			OE1 OE2	1	≥2	
OO 10 DMRH				Peso do objetivo: 25%		
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos - DMRH (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 20 peso 30%	Nº de NAG piloto implementados	OE1 OE2	1	≥2	
	Indicador 21 peso 70%	Data de entrega ao DMRH do modelo de funcionamento dos NAG	OE1 OE2	31 de julho	30 de junho	
	Indicador 22 peso 30%	Taxa de autorização dos/as trabalhadores/as em rede colaborativa face ao total de pedidos submetidos	OE1 OE2	50%	≥ 70%	
Indicador 23 peso 40%	Taxa de trabalhadores/as com o SIADAP 3 contratualizado com o/a avaliador/a, para o ciclo 2019/2020 até ao final do 1º Trimestre	OE1 OE2	80%	100%		
		Indicador 24 peso 30%	Nº de documentos do MGOP entregues ao/à eleito/a respetivo/a	OE1 OE2	4	≥5