

**QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO | 2023**

**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	
<b>EFICÁCIA 35%</b>									
<b>OO 1 DMRH Peso do objetivo: 60%</b>									
Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	Indicador 1 peso 40%	Taxa de renovação do mapa de pessoal	5%	≥ 6%					
	Indicador 2 peso 30%	Data de implementação do plano de Estágios Profissionais da CML	31/out	15/out	OE2				
	Indicador 3 peso 30%	N.º de iniciativas realizadas no âmbito do Programa de promoção da CML como entidade empregadora	1	≥ 2	OE3				
<b>OO 2 DMRH Peso do objetivo: 40%</b>									
Promover uma gestão eficaz dos recursos humanos dos estabelecimentos escolares	Indicador 4 peso 40%	Taxa de cumprimento dos rácios de recursos humanos definidos pelo Ministério da Educação	90%	100%					
	Indicador 5 peso 30%	Taxa de execução da formação para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	70%	≥ 90%	OE2				
	Indicador 6 peso 30%	Taxa de realização de consultas preventivas na área da saúde mental, para os trabalhadores dos estabelecimentos escolares	20%	≥ 25%	OE3				
<b>EFICIÊNCIA 30%</b>									
<b>OO 3 DMRH Peso do objetivo: 35%</b>									
Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	Indicador 7 peso 100%	N.º de processos otimizados	6	≥ 8	OE1 OE2				
<b>OO 4 DMRH Peso do objetivo: 25%</b>									
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 8 peso 40%	Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas	10 dias úteis	≤ 5 dias úteis					
	Indicador 9 peso 30%	Tempo médio de resposta das UO sobre a intenção de "rescisão" ou de "não rescisão" dos contadores de água, eletricidade e gás nos pontos de consumo que lhes estão alocados.	7 dias úteis	≤ 5 dias úteis	OE1 OE2				
	Indicador 10 peso 30%	N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e execução orçamental	75	≥ 85					
<b>OO 5 DMRH Peso do objetivo: 40%</b>									
Garantir a aplicação do RGPD, atentas as recomendações da auditoria aos processos da DMRH em 2022	Indicador 11 peso 40%	Data de realização do Modelo de Gestão de Incidentes	15/dez	30/nov					
	Indicador 12 peso 60%	Taxa de contratos celebrados com entidades terceiras revistos, atentos os respetivos acordos de tratamento de dados	90%	100%	OE1 OE2				
<b>QUALIDADE 35%</b>									
<b>OO 6 DMRH Peso do objetivo: 25%</b>									
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 13 peso 35%	Nº de documentos do MGOP entregues ao eleito respetivo	4	≥ 5					
	Indicador 14 peso 30%	N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa	(300-600 trab) 3	(300-600 trab) ≥ 4	OE1 OE2 OE3				
	Indicador 15 peso 35%	N.º de trabalhadores que elevaram as suas qualificações	(300-600 trab) 3	(300-600 trab) ≥ 4					
<b>OO 7 DMRH Peso do objetivo: 15%</b>									
Promover uma cultura de ética organizacional	Indicador 16 peso 100%	N.º de trabalhadores da DMRH que frequentaram as ações de divulgação/sensibilização relacionadas com o Mapa Ético	100	≥ 150	OE1 OE2 OE3				
<b>OO 8 DMRH Peso do objetivo: 15%</b>									
Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	Indicador 17 peso 100%	N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	8	≥ 10	OE1 OE2 OE3				
<b>OO 9 DMRH Peso do objetivo: 20%</b>									
Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	Indicador 18 peso 100%	Taxa de cumprimento do Plano de Literacia em saúde Mental para os trabalhadores do município de Lisboa	80%	90%	OE3				

OO 10 DMRH	Peso do objetivo: 25%									
<b>Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (RO)</b>  <b>(comum a todas as unidades orgânicas)</b>	<b>Indicador 19</b> peso 50% Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de critérios de sustentabilidade	60%	≥ 70%							
	<b>Indicador 20</b> peso 30% Percentagem de contratos com plano de monitorização e gestão e respetivos relatórios de execução. (Em conformidade, com o modelo e procedimento definido no âmbito da ISO20400 a disponibilizar a todas as UO)	50%	≥ 60%							
	<b>Indicador 21</b> peso 20% N.º de critérios de sustentabilidade propostos para divulgação no "Pronto a Usar - Critérios de Sustentabilidade" relativos a, pelo menos, quatro categorias de compras da UO	2	≥ 3							

