

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO | 2025

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
EFICÁCIA		35%			
OO 1 DMRH	Peso do objetivo: 40%				
Promover a atratividade da CML como entidade empregadora	Indicador 1 peso 40%	Taxa de renovação do mapa de pessoal		6%	≥ 8%
	Indicador 2 peso 30%	N.º de iniciativas de promoção da CML como entidade empregadora	OE2	4	≥ 6
	Indicador 3 peso 30%	N.º de estágios realizados na CML	OE3	100	≥ 150
OO 2 DMRH	Peso do objetivo: 35%				
Apoiar as Unidades Orgânicas da CML e as Direções das Escolas na responsabilidade partilhada de gestão de recursos humanos	Indicador 4 peso 50%	Data de conclusão do "Guia do Diretor" e do "Guia da Função RH Escolas"	OE1	até 30/11/2025	até 31/10/2025
	Indicador 5 peso 50%	Data de atualização do "Guia do Dirigente" e do "Guia da Função RH"	OE2	até 30/09/2025	até 15/09/2025
OO 3 DMRH	Peso do objetivo: 25%				
Executar a Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 6 peso 100%	Taxa de trabalhadores com formação em 'Ética e Integridade'	OE1 OE2	10%	≥ 15%
EFICIÊNCIA		30%			
OO 4 DMRH	Peso do objetivo: 50%				
Impulsionar a simplificação e modernização de processos na DMRH	Indicador 7 peso 100%	N.º de processos mapeados, no âmbito da Estratégia da Transparência e Prevenção da Corrupção na CML	OE1 OE2	4	≥ 5
OO 5 DMRH	Peso do objetivo: 25%				
Assegurar a gestão de documentos, promovendo a reavaliação, seleção, eliminação ou envio para Arquivo da documentação produzida e recebida pelos serviços (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 8 peso 30%	Data de designação do(s) interlocutor (es) para integrar(em) a equipa transversal de gestão de documentos		até 23/05/2025	até 09/05/2025
	Indicador 9 peso 30%	Número de ações de capacitação realizadas pelo(s) interlocutor(es) designado(s), no âmbito da função de gestão de documentos	OE1 OE2	1	≥ 2
	Indicador 10 peso 40%	Data de identificação da documentação acumulada em instalações sob responsabilidade da unidade orgânica		até 31/10/2025	até 30/09/2025
OO 6 DMRH	Peso do objetivo: 25%				
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Financeiros (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 11 peso 50%	Nº médio de dias úteis para liquidação de faturas	OE1 OE2	10 dias úteis	≤ 5 dias úteis
	Indicador 12 peso 50%	N.º de pontos referentes ao cumprimento do calendário de planeamento e equilíbrios na execução orçamental		75	≥ 85
QUALIDADE		35%			
OO 7 DMRH	Peso do objetivo: 25%				
Colaborar na Boa Gestão de Recursos Humanos (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 13 peso 60%	Nº de documentos de gestão entregues ao eleito respetivo	OE1 OE2 OE3	4	≥ 5
	Indicador 14 peso 40%	N.º de acordos celebrados na aplicação da rede colaborativa		3	≥ 4
OO 8 DMRH	Peso do objetivo:				
Promover a saúde e bem estar dos trabalhadores	Indicador 15 peso 100%	N.º de iniciativas de saúde e bem estar promovidas	OE3	35	≥ 50
OO 9 DMRH	Peso do objetivo:				
Reforçar o Modelo de Gestão Participativa	Indicador 16 peso 100%	N.º de iniciativas de auscultação dos trabalhadores	OE1 OE2 OE3	8	≥ 10
OO 10 DMRH	Peso do objetivo:				
Promover melhorias no âmbito do Atendimento de Recursos Humanos	Indicador 17 peso 60%	Data de criação do Balcão RH	OE1 OE2 OE3	até 26/05/2025	até 12/05/2025
	Indicador 18 peso 40%	Data de elaboração da Versão II do Manual de Atendimento		até 31/03/2025	até 24/03/2025

OO 11 DMRH		Peso do objetivo: 25%				
Incluir critérios de sustentabilidade (ambiental e/ou, social e/ou económico) nas compras públicas, nos termos do artigo 19º do Regulamento do Orçamento (RO) (comum a todas as unidades orgânicas)	Indicador 19 peso 50%	Percentagem de procedimentos concursais com decisão de contratar, com inclusão de Código de Conduta do Fornecedor e critérios de sustentabilidade.		90%	> 90%	
	Indicador 20 peso 30%	Percentagem de contratos com plano de gestão e respetivos relatórios de execução	OE1	50%	≥ 60%	
	Indicador 21 peso 20%	N.º de planos de gestão dos contratos, com o registo das aprendizagens, obtidas durante a sua execução	OE2	2 planos de gestão de contratos com a descrição de, no mínimo, uma aprendizagem, obtida em cada um deles	≥ 3 planos de gestão de contratos com o registo de, no mínimo, duas aprendizagens, obtidas em cada um deles	