

Novo Modelo de Gestão dos Recursos Humanos



PLANIFICAÇÃO DA GESTÃO

- Orçamentação, planeamento de actividades, elaboração do mapa de pessoal
- Construção, aprovação e publicitação do mapa de pessoal: a caracterização dos postos de trabalho e a sua quantificação



Sistema de Gestão de Recursos Humanos

GESTÃO DAS NECESSIDADES

- Preferência pelo recrutamento por tempo indeterminado/ de entre quem tenha relação por tempo indeterminado
- Último recurso do recrutamento: quem não tenha relação por tempo indeterminado (depende de parecer favorável do MFAP)
- Pessoal excessivo: determinado em procedimentos de reorganização de serviços – dispensa preferencial de pessoal com relação por tempo determinado



Sistema de Gestão de Recursos Humanos

GESTÃO DAS DESPESAS COM PESSOAL

- Dois grupos de despesas com o pessoal:
 - Para remunerações do pessoal em funções, para alteração das suas posições remuneratórias e para novos recrutamentos
 - Para prémios de desempenho
- Dotações fixadas aquando da aprovação do orçamento
- Dirigente máximo gere dotação disponível entre alterações de posições remuneratórias e novos recrutamentos (decisão no prazo de 15 dias)
- Afectação do remanescente aos prémios de desempenho



Alteração do Posicionamento Remuneratório

OPÇÃO GESTIONÁRIA

- Afectação global de dotações para alterações de posicionamento remuneratório
- Desagregação sucessiva da dotação por carreira e, ou, categoria, por actividade e, ou, por área de formação académica ou profissional (neste caso, se caracterizar o posto de trabalho)
- Prazo (15 dias) e publicitação (afixação e “net”) da decisão



Alteração do Posicionamento Remuneratório

REGRA DO POSICIONAMENTO

- Requisitos de avaliação do desempenho dos trabalhadores
- Independente do órgão/serviço onde e da função/cargo que o trabalhador desempenha
- Ordenação dos trabalhadores que preenchem os requisitos (ordem decrescente da última avaliação)
- Distribuição das dotações afectas para alteração para a posição seguinte
- Última alteração com a previsível execução total, no ano, da dotação afecta



Alteração do Posicionamento Remuneratório

EXCEPÇÕES

- Alteração obrigatória: reunião de 10 pontos na avaliação do desempenho (prefere na execução das dotações)
- Alteração sem reunião dos requisitos:
 - **condicionada ao cabimento nas dotações afectas;**
 - **depende da última menção máxima obtida ou da imediatamente inferior;**
 - **depende de parecer do CCA;**
 - **depende de fundamentação especial;**
 - **depende de publicitação da alteração e do parecer do CCA no DR, por afixação e na "net"**



Alteração do Posicionamento Remuneratório

EXCEPÇÕES

- **Alteração para posição superior:**
 - condicionada ao cabimento nas dotações afectas;
 - depende de parecer do CCA;
 - depende de fundamentação especial;
 - depende de publicitação da alteração e do parecer do CCA no DR, por afixação e na “net”
- **Limite:** a posição máxima onde foi colocado trabalhador ordenado superiormente



Recrutamento

MÉTODOS DE SELECÇÃO

- Para quem não ocupa posto de trabalho idêntico: provas de conhecimentos / avaliação psicológica
- Para quem ocupa posto de trabalho idêntico: avaliação curricular / entrevista
- Outros métodos facultativos
- Excepção: só provas de conhecimentos ou só avaliação curricular, seja qual for a área de recrutamento
- **Ordenação dos candidatos:** unitária, independentemente dos métodos de selecção
- **Preferência no recrutamento:** pessoal em SME



Recrutamento

DETERMINAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

- **Em contrato**: negociação; preferência absoluta do pessoal em SME; o acordo é fundamentado; por escrito; pela ordem da lista final; recusada a proposta, não pode ser oferecida posição superior aos restantes; documentação da negociação é pública; possibilidade de substituir a negociação individual por proposta de adesão
- **Em nomeação**: posição previamente publicitada, excepto se lei especial estender o regime da negociação



Prémios de Desempenho

- **Dotação pré-definida**, pelo mínimo, para atribuição de prémios de desempenho
- **Desagregação sucessiva da dotação** por cargo, carreira e, ou, categoria, por actividade e, ou, por área de formação académica ou profissional (neste caso, se caracterizar o posto de trabalho)
- **Prazo** (15 dias) e **publicitação** (afixação e “net”) da decisão



Prémios de Desempenho

- **Identificação dos trabalhadores** em função da obtenção, no último ano, da menção máxima ou da imediatamente inferior na avaliação do desempenho
- **Trabalhadores** que, a qualquer título, **exercam funções** no órgão ou serviço
- **Exclusão** dos trabalhadores que tenham alterado a sua posição remuneratória com efectivo reflexo na sua remuneração (pode não tê-la se recebiam por categoria superior, por exemplo)



Prémios de Desempenho

- **Ordenação dos trabalhadores** que preencham os requisitos (ordem decrescente da avaliação)
- **Distribuição das dotações** afectas no valor de uma remuneração base mensal
- **Execução total das dotações:** possibilidade de reforço por via do remanescente para alterar posições remuneratórias



MECANISMOS DO EQUILÍBRIO ENTRE OS PODERES DOS DIRIGENTES E OS DOS TRABALHADORES NOS RVCR

DIRIGENTES

- **Opção** entre novos recrutamentos e alterações de posições remuneratórias e respectiva medida
- **Definição** das carreiras/ categorias/ actividades / área de formação onde pode haver **alterações de posições remuneratórias** e dos respectivos limites máximos de encargos
- **Definição** das carreiras/ categorias/ actividades / área de formação onde pode haver **prémios de desempenho** e dos respectivos limites máximos de encargos
- **Possibilidade de “negociar”** a posição remuneratória de um novo recrutamento
- **Possibilidade de determinar** a mobilidade interna do trabalhador sem o seu acordo

TRABALHADORES

- **Grandes** possibilidades de sair do serviço onde se encontram insatisfeitos porque:
 - Concursos para ocupação de postos de trabalho destinam-se a recrutar novos trabalhadores (e não os dos serviços em causa)
 - Todos os trabalhadores, com a habilitação exigida para a categoria a concurso, podem ser candidatos
 - Pode mesmo ser dispensada a habilitação exigível
 - Os métodos de selecção de quem seja titular da categoria em causa são menos exigentes
- **Possibilidade de fazer “cristalizar”** o montante máximo da posição remuneratória oferecida na sequência do concurso com a mera recusa de aceitação
- **Limite de 1 ano** para a mobilidade interna



A Gestão dos Recursos Humanos

**OBRIGADO PELA
VOSSA ATENÇÃO**

António Ganhão
(Adjunto do SEAP)

