



RELATÓRIO SINTÉTICO
2011

DIREÇÃO-GERAL DE PESSOAL E RECRUTAMENTO MILITAR

INDÍCE

Introdução	2
Estrutura Orgânica	2
Organograma	3
Áreas de Interveniência	4
Missão e Objetivos Estratégicos	5
Missão	5
Objetivos Estratégicos	5
Análise do QUAR	6
Recursos Humanos	8
Gestão dos Recursos Humanos	10
Formação Profissional	11
Recursos Financeiros	12
Recursos Materiais	13
Aplicação do SIADAP 2 e 3	14
Audição interna	16



1. INTRODUÇÃO

De acordo com o estipulado nos artigos 29.º, 30.º e 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, diploma que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), a avaliação intercalar do dirigente máximo do serviço é efetuada com tendo por base a elaboração de um relatório sintético de carácter anual, no qual são explicitados a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão, bem como os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, financeiros e materiais, a qualificação dos respetivos recursos humanos, e o resultado global do SIADAP 2 e 3, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

Para a elaboração do presente relatório foi tida em consideração a informação constante em dois dos documentos estratégicos da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM), ou seja, a carta de missão e o Quadro de Avaliação e Responsabilidade (QUAR), tendo sido solicitado aos responsáveis das diversas unidades orgânicas os contributos relativos ao grau de cumprimento e justificação dos desvios ocorridos em termos dos objetivos fixados no QUAR.

2. ESTRUTURA ORGÂNICA

Em primeiro lugar, importa desde logo referir que na data em que este relatório foi ratificado já se encontrava aprovada a nova estrutura da DGPRM (Decreto Regulamentar n.º 6/2012, de 18 de janeiro), a qual decorre do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC).

Porém, há que salientar que os elementos a ter em consideração para a elaboração deste documento se reportam a 2011, pelo que ainda têm de ser chamados à colação os anteriores diplomas orgânicos.

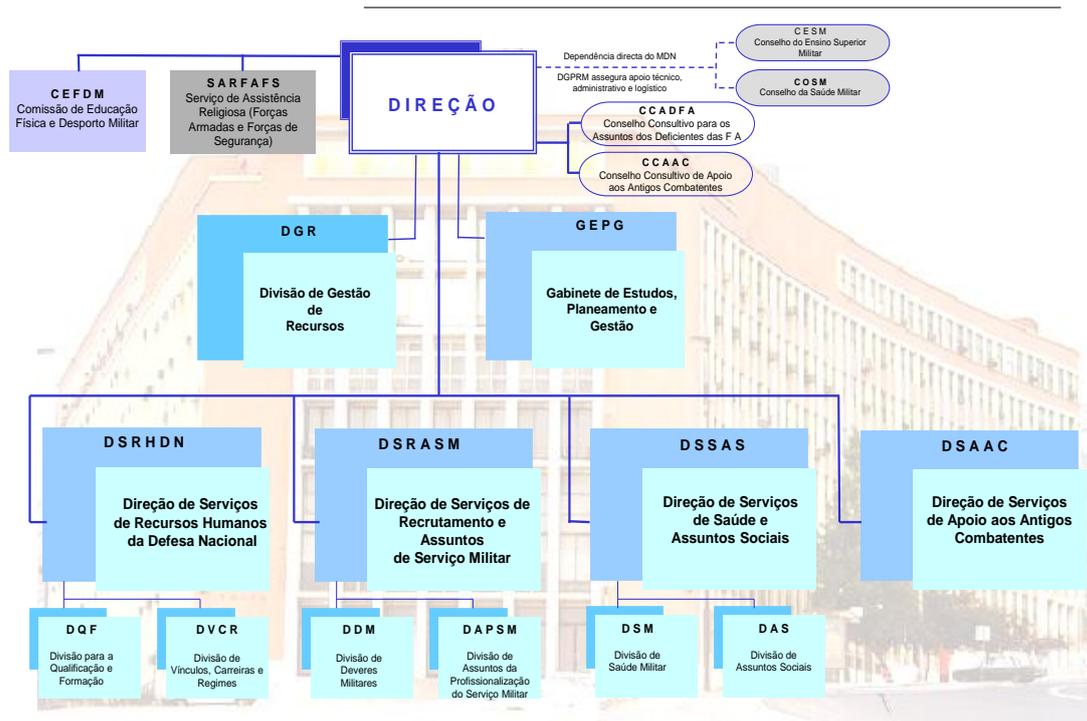


Assim, e de acordo com o preceituado no Decreto Regulamentar n.º 21/2009, de 4 de Setembro, conjugado com as Portarias n.ºs 1272/2009 e 1282/2009, ambas de 19 de Outubro e com os Despachos n.ºs 2591/2010, de 9 de Fevereiro, 2839/2010, de 12 de Fevereiro e 2083/2011, de 28 de Janeiro, a estrutura orgânica da DGPRM, em 2011 é a seguinte:

- Direção de Serviços de Recursos Humanos da Defesa Nacional (DSRHDN);
- Direção de Serviços de Recrutamentos e Assuntos de Serviço Militar (DSRASM);
- Direção de Serviços de Saúde e de Assuntos Sociais (DSSAS);
- Direção de Serviços de Apoio aos Antigos Combatentes (DSAAC);
- Gabinete de Estudos, Planeamento e Gestão (GEPG);
- Divisão de Gestão de Recursos (DGR).

Funcionam ainda junto da DGPRM, a Chefia da Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de Segurança (SARFAFS), e a Comissão de Educação Física e Desporto Militar (CEFDM).

3. ORGANOGRAMA





4. ÁREAS DE INTERVENIÊNCIA

	<p>DESENVOLVIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA DEFESA NACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none">• Estatuto dos Militares das Forças Armadas• Efetivos Militares• Qualificação e Formação nas FA• Recrutamento Militar• Incentivos à Prestação do Serviço Militar• Dia da Defesa Nacional• Loja da Profissionalização e CIOFE	
--	---	--

	<p>GESTÃO</p> <ul style="list-style-type: none">• Instrumentos de Gestão• SIADAP/1, 2 e 3• Gestão Administrativa• Gestão Financeira• Gestão Patrimonial• Modernização Administrativa• Sistemas de Informação	
--	--	--

	<p>SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none">• Apoio aos Antigos Combatentes• Apoio aos Deficientes das FA• Saúde Militar• Assistência Religiosa nas FA e nas Forças de Segurança• Educação Física e Desporto Militar	
--	--	--

	<p>COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none">• Cooperação com as FA• Cooperação Técnico-Militar/PALOP'S• Cooperação com a OTAN	
--	---	--



5. MISSÃO E OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS

A atividade da DGPRM durante o ano de 2011 foi desenvolvida tendo em consideração o cumprimento da respetiva missão institucional e os objetivos estratégicos (OE) definidos no QUAR, os quais se encontram a seguir descritos e analisados de forma pormenorizada.

	<p style="text-align: center;">MISSÃO</p> <p>A DGPRM tem por missão conceber, harmonizar e apoiar tecnicamente a definição e execução das políticas de recursos humanos necessário à defesa nacional e o apoio aos antigos combatentes</p>

- OE 1 – Reforçar a eficiência dos recursos e dos instrumentos de gestão da DGPRM, bem como a valorização dos recursos humanos da Defesa Nacional
- OE 2 – Garantir a atualização permanente dos dados de caracterização dos deficientes militares, tendo em conta os indicadores de incapacidade e de deficiência definidos no âmbito da OCDE
- OE 3 – Melhorar a imagem e promover a eficiência dos serviços prestados aos cidadãos pela DGPRM
- OE 4 – Satisfazer as expectativas dos militares e ex-militares abrangidos pela legislação em vigor



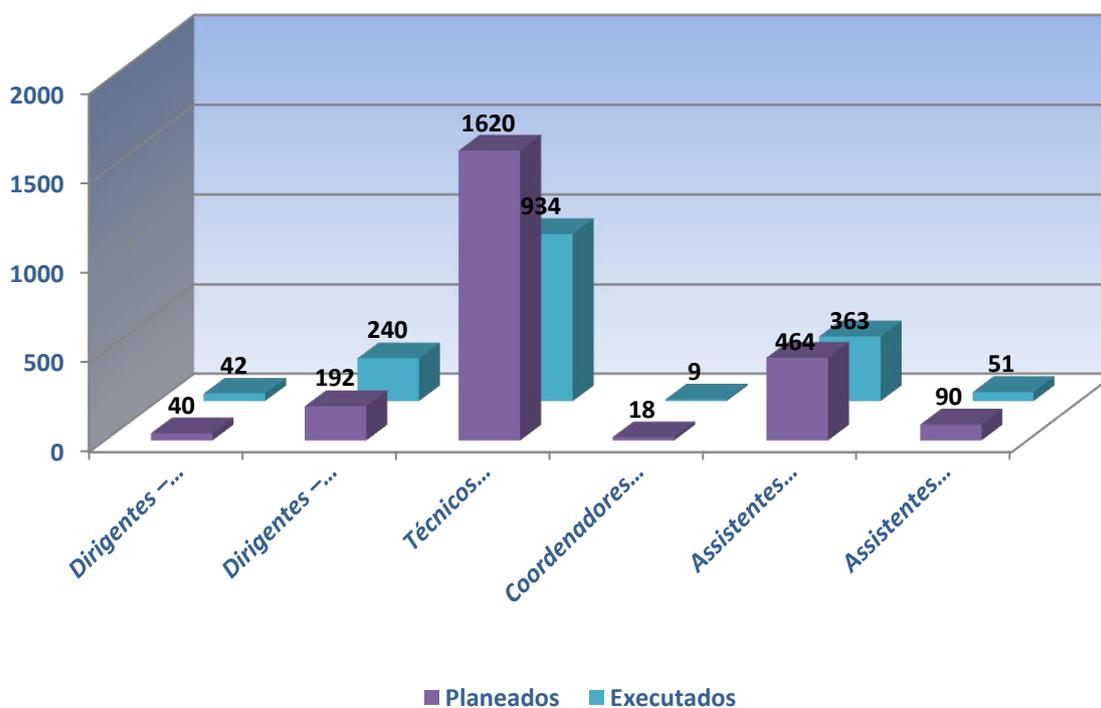
ANÁLISE DO QUAR

OBJETIVOS DE EFICÁCIA / PESO (30%)	INDICADORES/PESO		META	Valor crítico	RESULTADOS PONTUAÇÃO		DESVIO
O1. (OE1) Regulamentação do artigo 42.º do EMFAR (100%)	1 - Data de entrega do estudo que visa a fixação de critérios para a prestação de serviço por militares fora do Ramo e da estrutura orgânica das Forças Armadas (em dias)	100%	360 dias	330	350 dias	Superou	2,7%
OBJETIVOS DE EFICIÊNCIA/PESO (35%)	INDICADORES		META	Valor crítico			DESVIO
O2. (OE1) Coordenação do Acordo de Cooperação Interministerial nas áreas da Educação e Formação no âmbito da Defesa Nacional (25%)	2 - Data de entrega do Plano de Ação (para 2011) e Balanço Final da implementação do plano de ação (de 2010) (em dias)	50%	90 dias	80	55 dias	Superou	38,8%
	3 - Data de entrega de um estudo às razões de desistência do RV/RC nas Forças Armadas (em dias)	50%	243 dias	220	242	Atingiu	0%
O3. (OE1) Reduzir em percentagem os custos de manutenção e operação (25%)	4 - Percentagem de redução de custos	100%	2,5%	3,75%	8,3	Superou	232%
O4. (OE3) Melhorar a imagem e promover a eficiência dos serviços prestados aos	5 - Percentagem de melhoria dos níveis de interesse da participação	50%	1%	1,5%	1,2%	Atingiu	0%

cidadãos pela DSRASM (25%)	do DDN nos inquéritos disponibilizados						
	6 - Data de entrega de proposta de definição de uma política harmonizada de recrutamento militar e de divulgação da profissão militar (em dias)	50%	273 dias	205	242 dias	Superou	11,35%
O5. (OE1) Formação dos trabalhadores em áreas reveladas estratégicas para a DGPRM (25%)	7 - N.º de colaboradores abrangidos por ações de formação até 31 de Dezembro	100%	77	227	101	Superou	31,16%
OBJETIVOS DE QUALIDADE/PES0 (35%)	INDICADORES	META	Valor crítico	RESULTADOS		DESVIO	
O6. (OE2) Implementar, em articulação com as entidades fornecedoras de dados, o sistema de informação de suporte à base de dados dos deficientes militares (30%)	8 - Data de apresentação do relatório (em dias)	100%	360 dias	335	360 dias	Atingiu	0%
O7. (OE1) Reforçar os instrumentos de gestão e apoio à decisão (40%)	9 - Data da implementação da estrutura CAF nas áreas do Recrutamento Militar e Profissionalização (em dias)	100%	360 dias	300	243 dias	Superou	32,5%
O8. (OE4) Satisfazer as expectativas dos Antigos Combatentes (30%)	10 - Grau de satisfação percebida em inquéritos apresentados	100%	80%	96	97,8%	Superou	22,2%

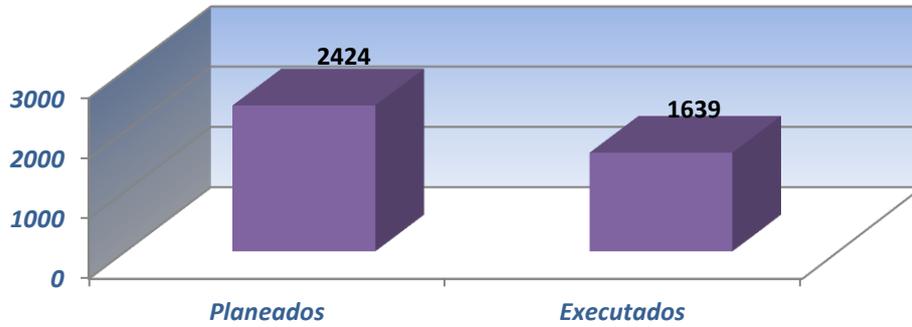
6. RECURSOS HUMANOS

Recursos Humanos	Planeados	Executados	Taxa de Utilização	Desvio
Dirigentes – Direção superior	40	42	105%	5%
Dirigentes – Direção intermédia e chefes de equipa	192	240	125%	25%
Técnicos Superiores	1620	934	58%	- 42%
Coordenadores Técnicos	18	9	50%	- 50%
Assistentes Técnicos	464	363	78%	- 22%
Assistentes Operacionais	90	51	57%	- 43%
Total	2424	1639	68%	- 32%

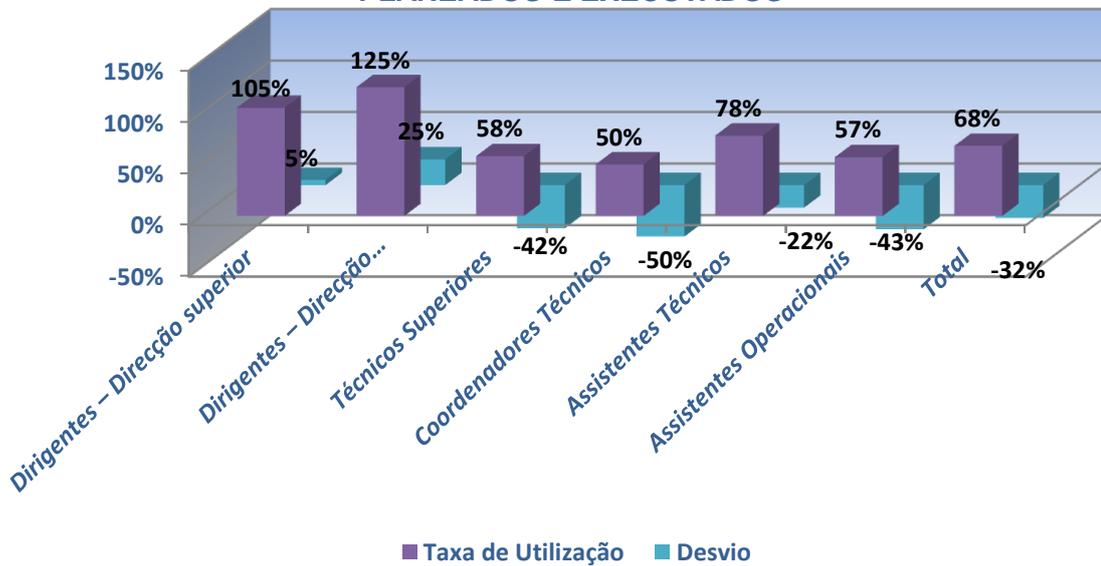
PONTOS PLANEADOS E EXECUTADOS




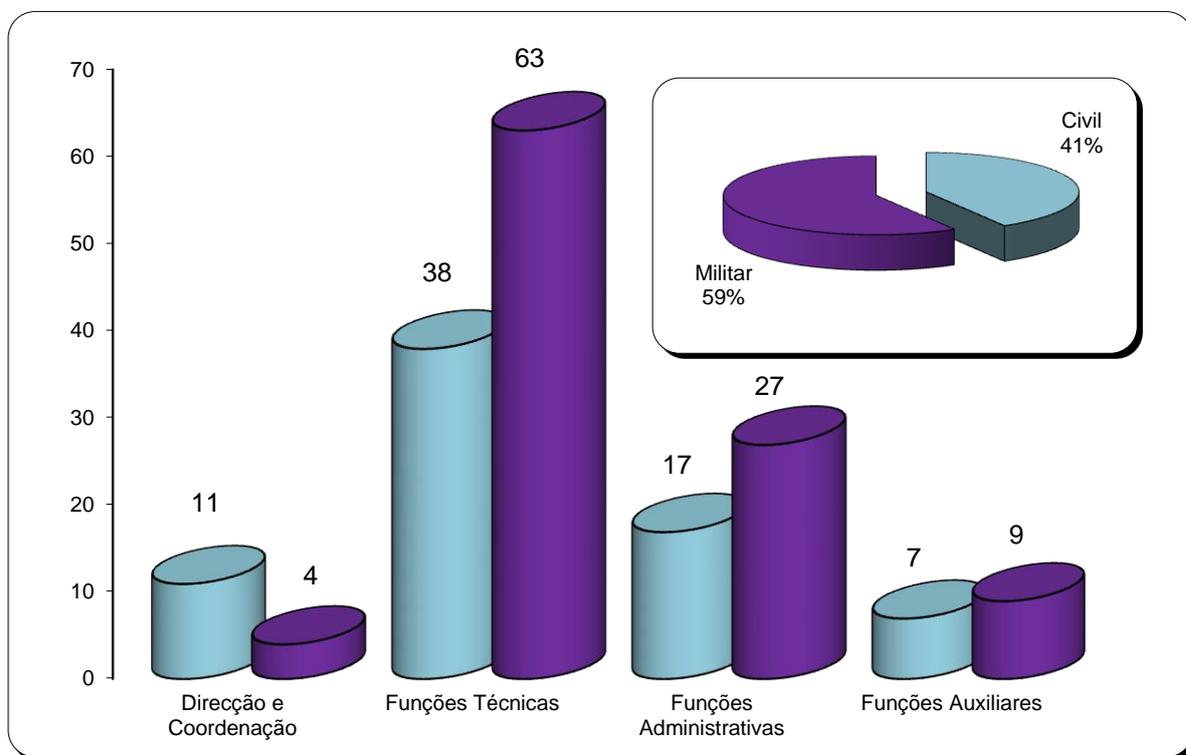
TOTAIS



PERCENTAGEM DE PONTOS PLANEADOS E EXECUTADOS



7. GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS



Funções	Pessoal Civil			Pessoal Militar/Militarizado					TOTAL	
	DGPRM	Outros	SubTOT	MAR	EXE	FAP	GNR	SubTOT		
Direcção	1		1		1			1	2	1,1%
Coordenação Técnica	10		10		2	1		3	13	7,4%
Direcção e Coordenação	11	0	11	0	3	1	0	4	15	8,5%
Área Técnica	35		35	19	26	18		63	98	55,7%
Área Informática	3		3					0	3	1,7%
Funções Técnicas	38	0	38	19	26	18	0	63	101	57,4%
Área Administrativa	15		15	1	25	1		27	42	23,9%
Secretariado	2		2					0	2	1,1%
Funções Administrativas	17	0	17	1	25	1	0	27	44	25,0%
Motorista	2		2		1			1	3	1,7%
Trabalho Auxiliar	5		5	2	1	5		8	13	7,4%
Funções Auxiliares	7	0	7	2	2	5	0	9	16	9,1%
Total	73	0	73	22	56	25	0	103	176	100,0%
%	41,5%	0,0%	41,5%	12,5%	31,8%	14,2%	0,0%	58,5%	100,0%	

Em 31 de Dezembro de 2011, o número de efetivos era de 176 trabalhadores, os quais se encontravam distribuídos por dois grupos de pessoal, 73 civis e 103 militares.

- Civil = 41%;
- Militar = 59%.

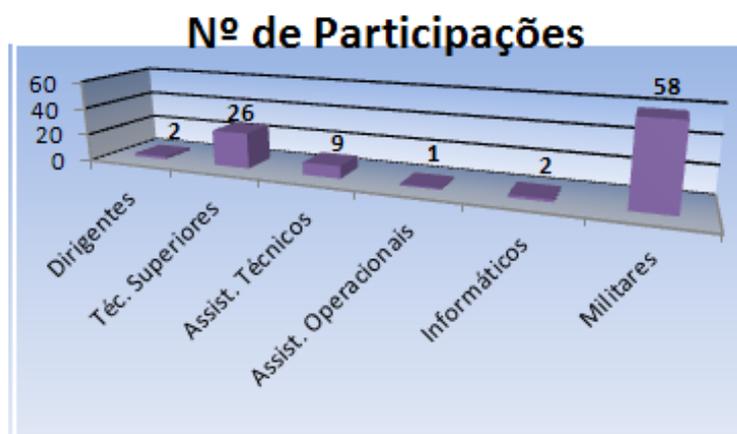
De salientar, que no respetivo universo estão contabilizados os 39 militares que integram as equipas de divulgação do Dia da Defesa Nacional (DDN).

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional dos trabalhadores da DGPRM continua a ser uma das grandes prioridades desta direção, pois, só assim, conseguimos cumprir integralmente a nossa missão, conjugando as competências pessoais com as profissionais de cada trabalhador exigidas para esse efeito.

Acresce ainda referir, que foi constituído um grupo de trabalho para dar cumprimento à Resolução de Conselho de Ministros n.º 89/2010, de 17 de novembro, a qual define as linhas orientadoras para que seja elaborado um plano de ação para a formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública no período compreendido entre 2011 e 2013.

	Participantes		Cursos frequentados	Horas		Custos	
Dirigentes	2	2,0%		42	1,5%	2698	10,1%
Téc. Superiores	26	26,5%		800	28,9%	10822	40,5%
Assistent.Técnicos	9	9,2%		418	15,1%	6053	22,6%
Assistent.Operac.	1	1,0%		137	5,0%	0	0,0%
Informáticos	2	2,0%		60	2,2%	793	3,0%
Militares	58	59,2%		1309	47,3%	6387	23,9%
Total	98	100,0%	120	2.766	100,0%	26.753	100,0%





Podemos aferir que o aumento significativo da formação dos trabalhadores da DGPRM, se deveu ao facto daqueles terem tido a possibilidade de frequentar ações de formação a custo zero, as quais foram de encontro às necessidades do serviço, bem como a panóplia de formações disponíveis por parte das várias instituições que as ministram ter sido mais diversificada e apelativa.

De qualquer forma, continuamos a verificar que a instituição a que esta direção geral mais recorre para a formação dos seus trabalhadores continua a cancelar algumas ações de formação quer por motivos de reestruturação interna, quer por constrangimentos orçamentais de outros serviços/ministérios

9. RECURSOS FINANCEIROS

À semelhança dos anos anteriores, o conjunto das atividades desenvolvidas pela DGPRM encontram-se associadas a verbas que estão devidamente previstas no Orçamento de Estado.

Esta direção geral tem o seu orçamento dividido em duas subdivisões, sendo a 01. correspondente aos serviços próprios, e a 02. ao apoio prestado aos Antigos Combatentes.

Importa ainda salientar, o facto das despesas decorrentes das atribuições consagradas na Lei do Serviço Militar, na Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional e na Lei Orgânica da DGPRM, designadamente, os encargos referentes ao Recrutamento Militar, ao CIOFE, à organização e realização do DDN, bem como as verbas a atribuir de acordo com o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado, e o apoio prestado aos cidadãos DFA dos PALOP's, não se encontrarem, por decisão política, refletidas na proposta de orçamento inicial elaborada, tendo em conta o *plafond* superiormente atribuído.

Importa ainda referir que nenhuma das atividades previstas nos instrumentos de gestão ficou por realizar, resultado do recurso à gestão flexível do orçamento.

Assim, a dotação orçamental inicial da DGPRM (01. serviços próprios), 2.340.000€, para despesas com pessoal e funcionamento teve uma taxa de execução de 92,14%.



No que se refere à 02. - apoio prestado aos Antigos Combatentes, a dotação inicial foi de 926.250€, e a respetiva taxa de execução cifrou-se em 93,18%.

Por último, e no que concerne à dotação atribuída de 2.291.236€, tendo em vista o cumprimento das atividades decorrente do cumprimento do Dia da Defesa Nacional, a taxa de execução foi de 90%.

10. RECURSOS MATERIAIS

Tendo em linha de conta o cumprimento dos pressupostos contidos no plano estratégico definidos pela DGPRM para o ano de 2011, procedeu-se ao desenvolvimento de inúmeras atividades que visaram a melhoria e modernização das infraestruturas, assim como, o aumento da qualidade do serviço prestado, por força da beneficiação das condições de trabalho.

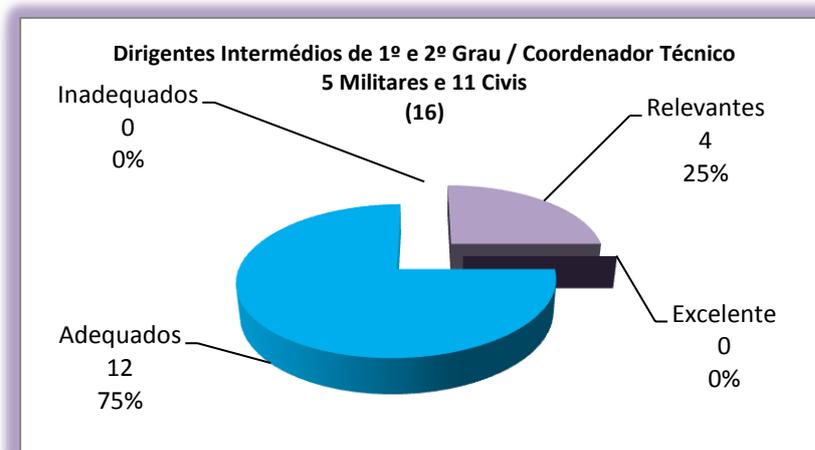
Neste contexto, as ações concretizadas assumiram um papel relevante, pois contribuíram para uma melhoria da componente tecnológica, bem como, a agilização dos procedimentos utilizados. Neste âmbito, importa salientar as seguintes atividades:

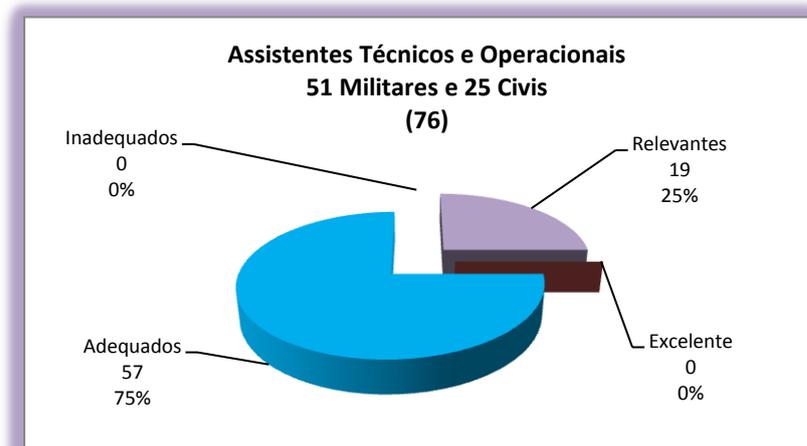
- Acompanhamento do processo de reestruturação da rede informática;
- Concretização da 2ª fase do plano de modernização do parque informático;
- Início do processo de desmaterialização e organização documental da Divisão de Gestão de Recursos;
- Criação da aplicação alusiva à consulta dos editais de convocação do Dia da Defesa Nacional;
- Criação e desenvolvimento do Portal do CIOFE.

Não menos importante, acresce destacar o apoio prestado aos sistemas e subsistemas de saúde, no envio da contagem de tempo dos antigos combatentes.

11. APLICAÇÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – SIADAP 2 e 3

À semelhança do que tem vindo a suceder, o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública foi aplicado em 2011 ao universo dos trabalhadores da DGPRM, observados os princípios da universalidade, transparência, imparcialidade, coerência e integração, responsabilização e desenvolvimento, bem como da eficácia, eficiência, e publicidade, definidos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, assegurando-se desse modo a qualidade do referido processo, cujos resultados se encontram ilustrados no quadro e gráfico seguintes:







SIADAP 2					
Categoria	Universo	Inadequados	Adequados	Relevantes	Excelentes
Dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau e coordenador técnico (5 militares e 11 civis)	16	0	12	4	0
SIADAP 3					
Categoria	Universo	Inadequados	Adequados	Relevantes	Excelentes
Técnicos Superiores (73 militares e 34 civis)	107	0	80	25	2
Assistentes Técnicos e Operacionais (51 militares e 25 civis)	76	0	57	19	0
Total de Trabalhadores	199				

12. AUDIÇÃO INTERNA

Dispõe o n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respetivo membro do Governo, até 15 de Abril de cada ano, o relatório sintético, explicitando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na carta de missão do dirigente para o ano em apreço em relação a anos anteriores e os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, financeiros e materiais.

Por seu turno, o n.º 4 do supra referido normativo, estabelece que por despacho do dirigente máximo do serviço podem ainda concorrer como elementos informadores da avaliação de cada dirigente superior as avaliações sobre ele efetuadas pelos dirigentes que dele dependam.

Assim, e ao abrigo do Despacho do Diretor-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar n.º 1/2012, de 18 de janeiro de 2012, foi elaborado um questionário composto por 6 grupos de questões com uma escala quantitativa de 0 a 5 em que 0 corresponde a “Sem opinião”, 1 a “Muito insatisfeito”, 2 a “Insatisfeito”, 3 a “Moderadamente satisfeito”, 4 a “Satisfeito” e 5 a “Muito satisfeito” para aferir o grau de satisfação dos dirigentes intermédios de 1.º grau para com o dirigente máximo, encontrando-se os seus resultados refletidos no gráfico seguinte.



Lisboa, 14 de março de 2012

O Diretor Geral

Alberto Rodrigues Coelho

(Assinatura digitalizada)

