



**RELATÓRIO SINTÉTICO**  
**2012**

**DIREÇÃO-GERAL DE PESSOAL E RECRUTAMENTO MILITAR**

## ÍNDICE

Introdução	2
Estrutura Orgânica	3
Organograma	4
Áreas de Intervenção	5
Missão e Objetivos Estratégicos	6
Missão	6
Objetivos Estratégicos	7
Análise do QUAR	8
Recursos Humanos	9
Gestão dos Recursos Humanos	13
Formação Profissional	14
Recursos Financeiros	15
Recursos Materiais	16
Aplicação do SIADAP 2 e 3	17
Audição Interna	20



## 1. INTRODUÇÃO

Atento o disposto 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), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, 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.

Importa referir que para a elaboração do presente relatório foi tida em consideração a informação constante em dois dos documentos estratégicos da Direção-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.

Por último, acresce ainda salientar, que apesar da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, ter sofrido recentemente alterações nesta matéria, as quais foram introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2013), as mesmas não foram tidas em consideração na elaboração do presente relatório, na medida em que o n.º 4 do artigo 36.º-A, aditado por esta última lei ao supra mencionado diploma, determina que o desempenho relativo ao ano de 2012, deve ser avaliado de acordo com as disposições vigentes a 31 de dezembro de 2012.



## 2. ESTRUTURA ORGÂNICA

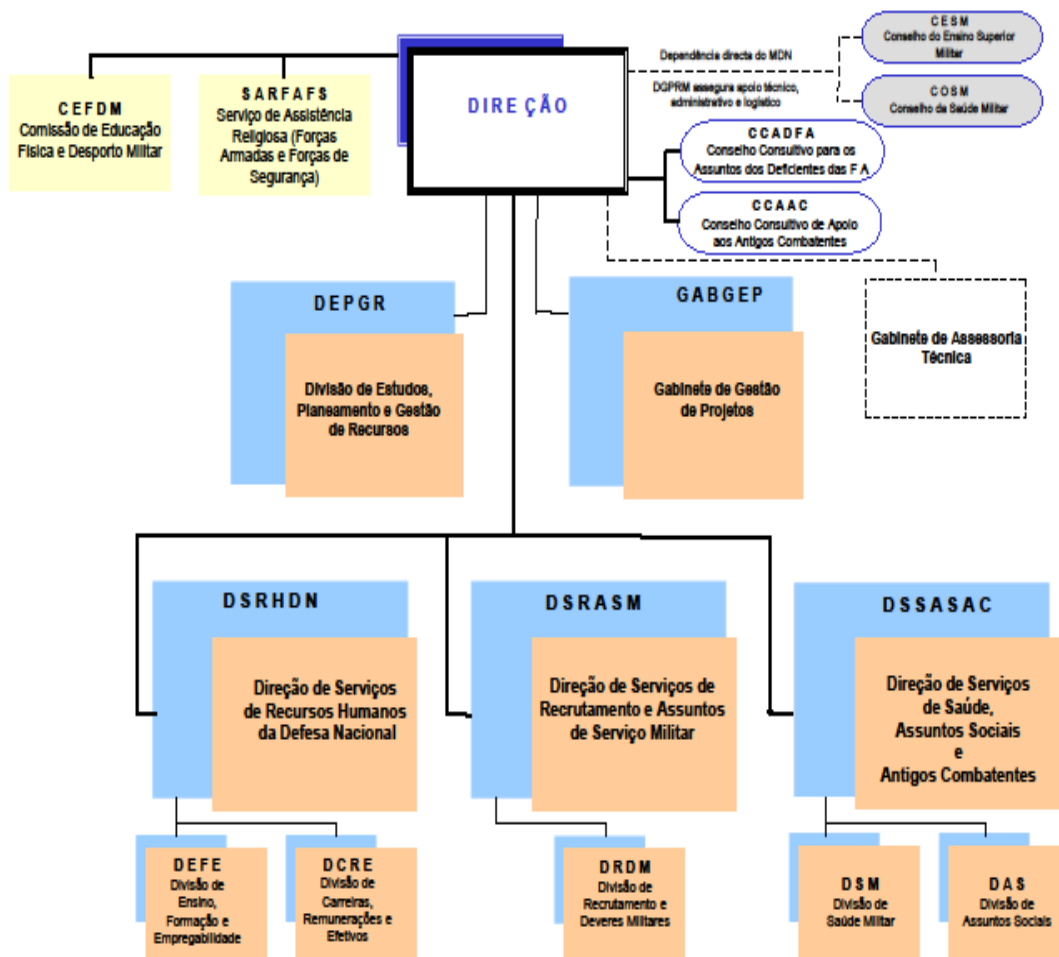
De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 6/2012, de 18 de janeiro, conjugado com a Portaria n.º 93/2012, de 3 de abril e com os Despachos n.ºs 7790/2012, de 6 de junho, e 12568/2012, de 26 de setembro, a estrutura orgânica da DGPRM após a implementação do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC) no Ministério da Defesa Nacional (Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 dezembro), é a seguinte:

- **Direção de Serviços de Recursos Humanos da Defesa Nacional - (DSRHDN)**
  - Divisão de Ensino, formação e Empregabilidade (DEFE)
  - Divisão de Carreiras, Remunerações e Efetivos (DCRE)
  
- **Direção de Serviços de Recrutamento e Assuntos de Serviço Militar - (DSRASM)**
  - Divisão de Recrutamento e Deveres Militares (DRDM)
  
- **Direção de Serviços de Saúde, Assuntos Sociais e Antigos Combatentes - (DSSASAC)**
  - Divisão de Saúde Militar (DSM)
  - Divisão de Assuntos Sociais (DAS)
  
- **Divisão de Estudos, Planeamento e Gestão de Recursos - (DEPGR)**
  
- **Gabinete de Gestão de Projetos - (GABGEP)**
  
- Funcionam ainda junto da DGPRM e na sua dependência funcional, a **Chefia do Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de Segurança (SARFAFS)**, e a **Comissão de Educação Física e Desporto Militar (CEFDM)**
  
- Os órgãos de consulta do Diretor-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar são:



- O Conselho Consultivo para os Assuntos dos Deficientes das Forças Armadas (CCAAC)
- O Conselho Consultivo de Apoio aos Antigos Combatentes (CCAAC)
- A DGPRM, assegura e garante o apoio técnico ao Conselho do Ensino Superior Militar (CESM) e ao Conselho de Saúde Militar (COSM)

### 3. ORGANOGRAMA





#### 4. ÁREAS DE INTERVENÇÃO

##### RECURSOS HUMANOS DA DEFESA NACIONAL

- Estatutos do Pessoal Militar e Militarizado
- Efetivos Militares
- Carreiras e Sistemas Retributivos do Pessoal Militar, Militarizado e Civil das Forças Armadas
- Ensino, Formação e Qualificação nas Forças Armadas
- Recrutamento Militar
- Dia da Defesa Nacional
- Incentivos à Prestação do Serviço Militar
- Apoio à Reinserção Profissional

##### GESTÃO

- Instrumentos de Gestão
  - Plano de Atividades
  - Relatório de Atividades
  - Balanço Social
  - Relatórios Sintético e de Auto Avaliação do Serviço
- SIADAP 1 (QUAR), 2 e 3
- Gestão de Recursos Humanos
- Gestão Financeira
- Gestão Administrativa
- Modernização Administrativa
- Sistemas de Informação

##### SOCIAL

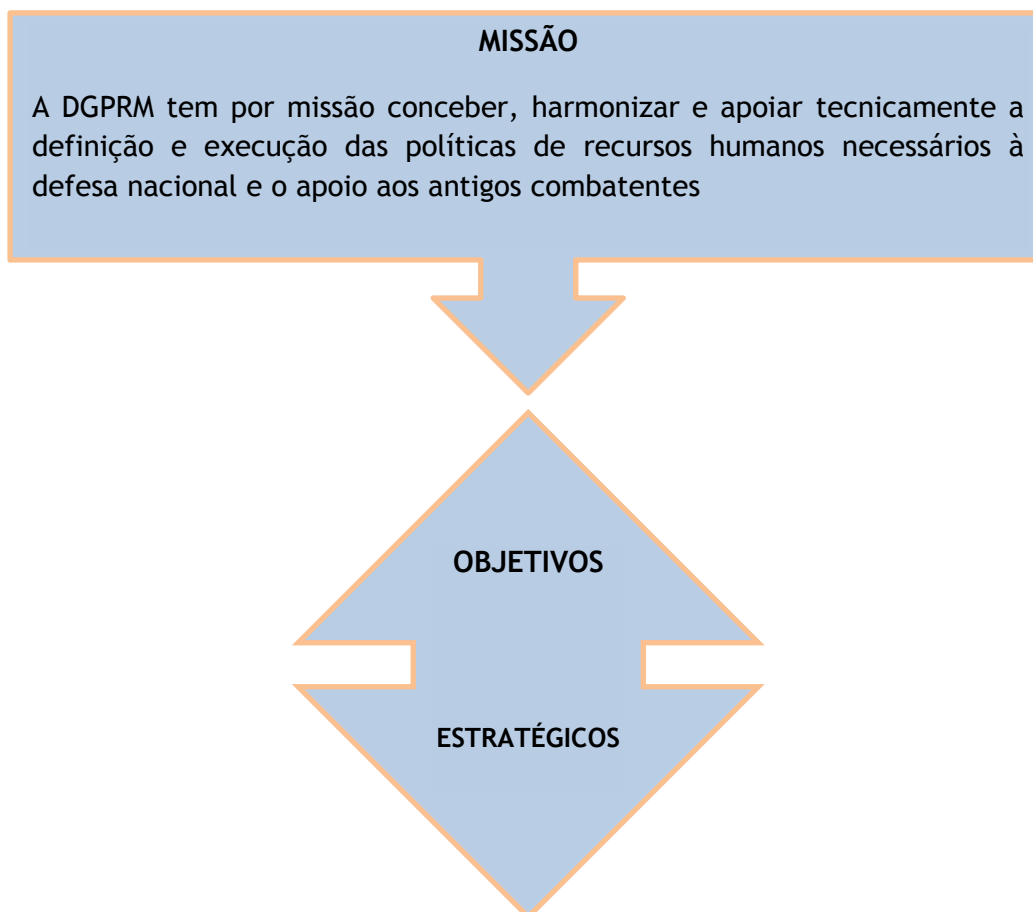
- Saúde Militar
- Apoio aos Deficientes das Forças Armadas
- Apoio aos Antigos Combatentes
- Assistência Religiosa nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança
- Educação Física e Desporto Militar

**COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL**

- Cooperação com a OTAN no âmbito do Ensino e Formação, Saúde Militar e da Cidadania e Igualdade de Género
- Cooperação com as Forças Armadas
- Cooperação Técnico-Militar/PALOP'S

**5. MISSÃO E OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS**

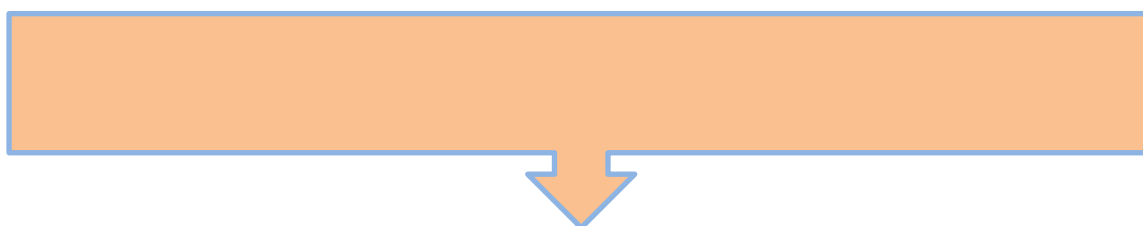
À semelhança do que se tem verificado no passado, durante o ano de 2012, a atividade da DGPRM desenvolveu-se tendo por base quer a respetiva missão institucional, quer os objetivos estratégicos (OE) definidos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), os quais se encontram descritos e analisados de forma pormenorizada.





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

Na sequência dos objetivos estratégicos definidos no QUAR da DGPRM para 2012, resulta a seguinte análise detalhada:







## ANÁLISE DO QUAR

OBJECTIVOS DE EFICÁCIA /PESO (40%)	INDICADORES/PESO		META	Valor crítico	RESULTADOS PONTUAÇÃO		Desvio
			TOLERÂNCIA				
OB 1 - Produção de relatórios resultantes da recolha de dados reportados pelos ramos nos termos estabelecidos na LOE2012	1 - Produção de relatório de monitorização dos efetivos militares até 31 de abril	33%	121	110	121	Atingiu	0%
			2				
	2 - Produção de relatório de monitorização dos efetivos militares até 31 de julho	33%	91	85	86	Superou	20,8%
OB 2 - Assegurar a positividade dos níveis de apreciação da 8ª edição do DDN (escala de 1 a 7)	4 - Análise dos inquéritos realizada a 31 de Agosto	100%	4,5	5,2	5,198	Superou	24,9%
			0,4				
	3 - Produção de relatório de monitorização dos efetivos militares até 31 de outubro	34%	92	86	80	Superou	35%
OB 3 - Promover o adequado desenvolvimento do Regulamento e Incentivos	5 - Data de elaboração de relatório de monitorização (em dias)	30%	213	183	218	Atingiu	0%
			10				
	6 - Data de entrega do estudo comparado (em dias)	30%	244	214	230	Superou	11,6%
OB 4 - Satisfazer as expectativas dos militares e ex-militares abrangidos pela legislação em vigor	8 - Grau de satisfação percebida nos inquéritos apresentados	100%	85%	96%	97,4%	Superou	28,2%
			5%				
OB 5 - Produção de um estudo relacionado com as questões do ensino e formação das Forças Armadas e do impacto do mesmo no sistema de profissionalização	9 - Data de entrega do relatório final do estudo das desistências do RV/RC	100%	90	60	90	Atingiu	0%
			10				
OB 6 - Reduzir os custos de manutenção e operação	10 - Redução de custos %	100%	2,5%	4%	5,5%	Superou	35%
			0,30%				
OBJECTIVOS DE EFICIÊNCIA/PESO (30%)	INDICADORES/PESO		META	Valor Crítico	RESULTADO		Desvio
			TOLERÂNCIA				

<b>OB 7</b> - Formação dos trabalhadores em áreas reveladas estratégicas para a DGPRM	<b>11</b> - Nº de colaboradores abrangidos por ações de formação até 31 dezembro	100%	65	75	90	Superou	35%
			5				
OBJECTIVOS DE QUALIDADE/PESO (30%)	INDICADORES/PESO		META	Valor crítico	RESULTADOS		Desvio
			TOLERÂNCIA				
<b>OB 8</b> - Atualizar e otimizar os instrumentos de gestão e apoio à decisão	<b>12</b> - Data de entrega do plano de atividades (em dias)	50%	352	319	294	Superou	35%
			30				
	<b>13</b> - Data de entrega dos relatórios de atividades, autoavaliação dos serviços e sintético (em dias)	50%	85	75	74	Superou	27,5%
			5				
<b>OB 9</b> - Consolidar e manter atualizado o sistema de informação de suporte à base de dados de deficientes militares	<b>14</b> - Data de entrega de relatório (em dias)	100%	355	335	352	Atingiu	0%
			10				

## 6. RECURSOS HUMANOS

Os recursos humanos e a respetiva produtividade são elementos essenciais para as organizações, importando por isso analisar de que forma aqueles contribuem para o desenvolvimento das competências da DGPRM (vide Quadro I).

Assim, e com base nos indicadores do QUAR da DGPRM para 2012, é possível aferir a pontuação planeada e a pontuação executada por carreiras (Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Assistentes Operacionais) e pelos cargos Dirigentes (Direção Superior, Direção Intermédia de 1.º e 2.º Grau e Coordenador Técnico) e, consequentemente obter informações relativas à assiduidade de trabalhadores e de dirigentes para cumprimentos da missão, bem como identificar o nível de absentismo (vide Quadro II).



A DGPRM em 31 de dezembro de 2012, contava com um efetivo de 153 trabalhadores, os quais se encontravam repartidos por dois grupos de pessoal, **72 civis** e **81 militares**, sendo que no respetivo universo estão contabilizados os 42 militares que integram as Equipas de Divulgação do Dia da Defesa Nacional (DDN).

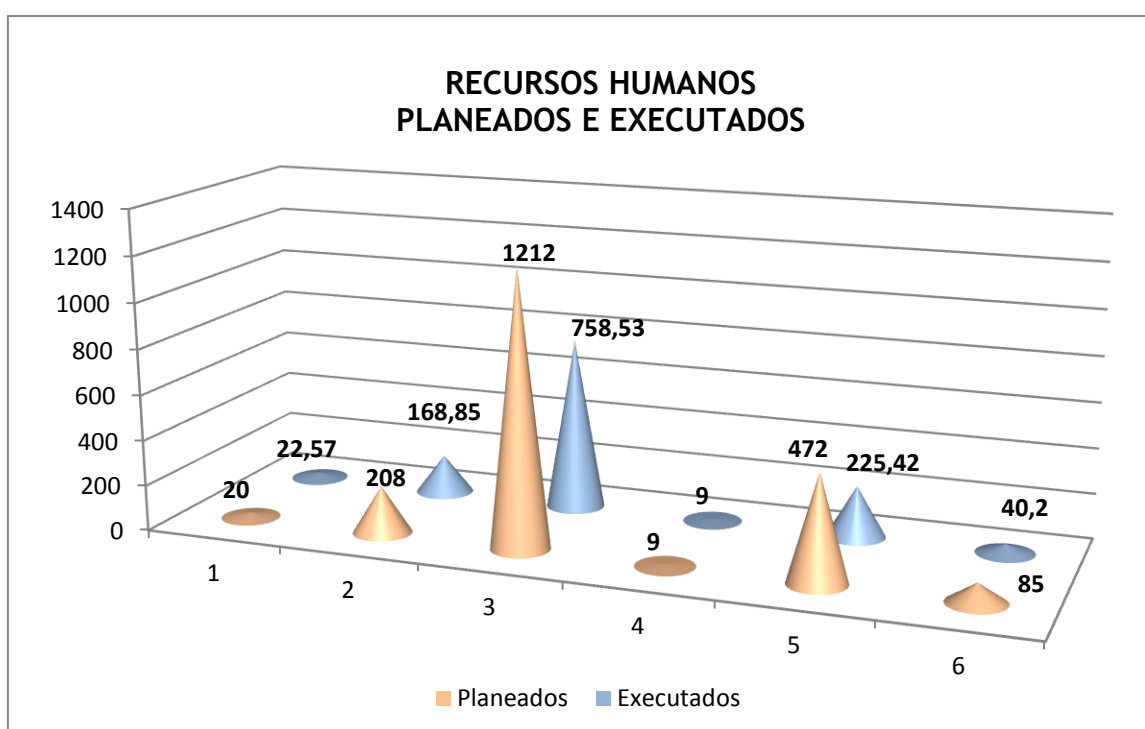
QUADRO I

Carreira/Categoria	Quantitativo
Dirigentes - Direção Superior	1
Dirigentes - Direção Intermédia	10
Técnicos Superiores	101
Coordenador Técnico	1
Assistentes Técnicos	26
Assistentes Operacionais	14
	153

QUADRO II

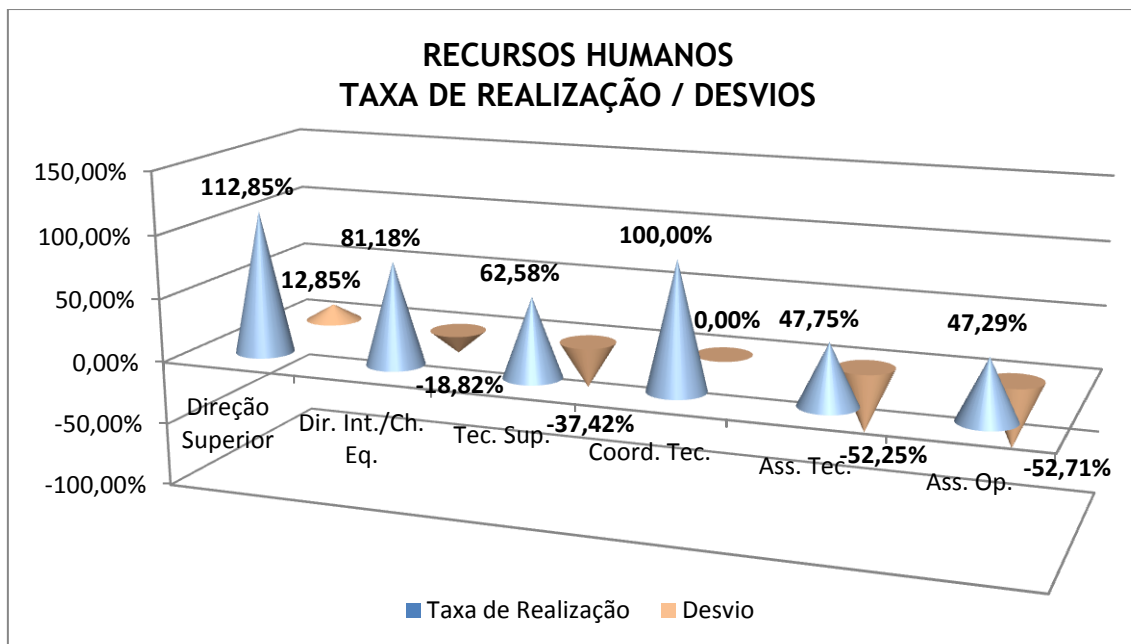
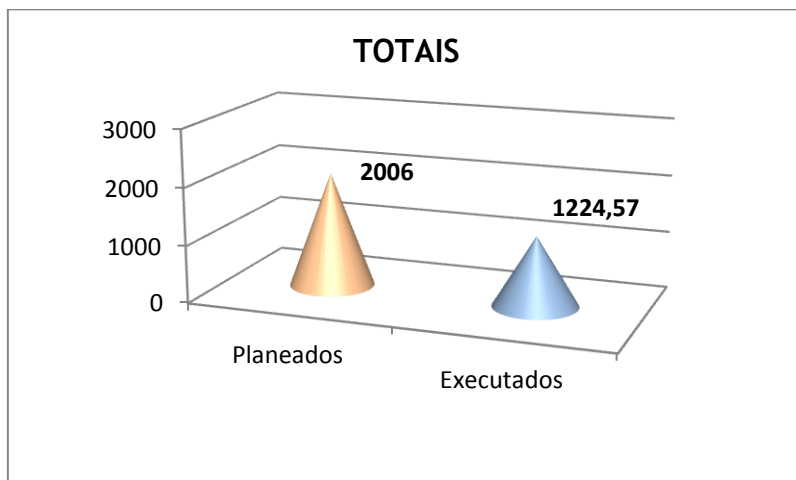
Recursos Humanos	Pontuação	Planeados	Executados	Taxa de Utilização	Desvio
Dirigentes - Direção Superior	20	20	22,57	112,85%	12,85%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de Equipa	16	208	168,85	81,18%	-18,82%
Técnicos Superiores	12	1212	758,53	62,58%	-37,42%
Coordenadores Técnicos	9	9	9	100%	0%
Assistentes Técnicos	8	472	225,42	47,75%	-52,25%

Assistentes Operacionais	5	85	40,2	47,29%	-52,71%
<b>Total</b>		<b>2006</b>	<b>1224,57</b>	<b>61,04%</b>	<b>38,96%</b>



**Legenda:**

- 1 - Direção Superior
- 2 - Direção Intermédia de 1.º e 2.º Grau
- 3 - Técnicos Superiores
- 4 - Coordenador Técnico
- 5 - Assistentes Técnicos
- 6 - Assistentes Operacionais

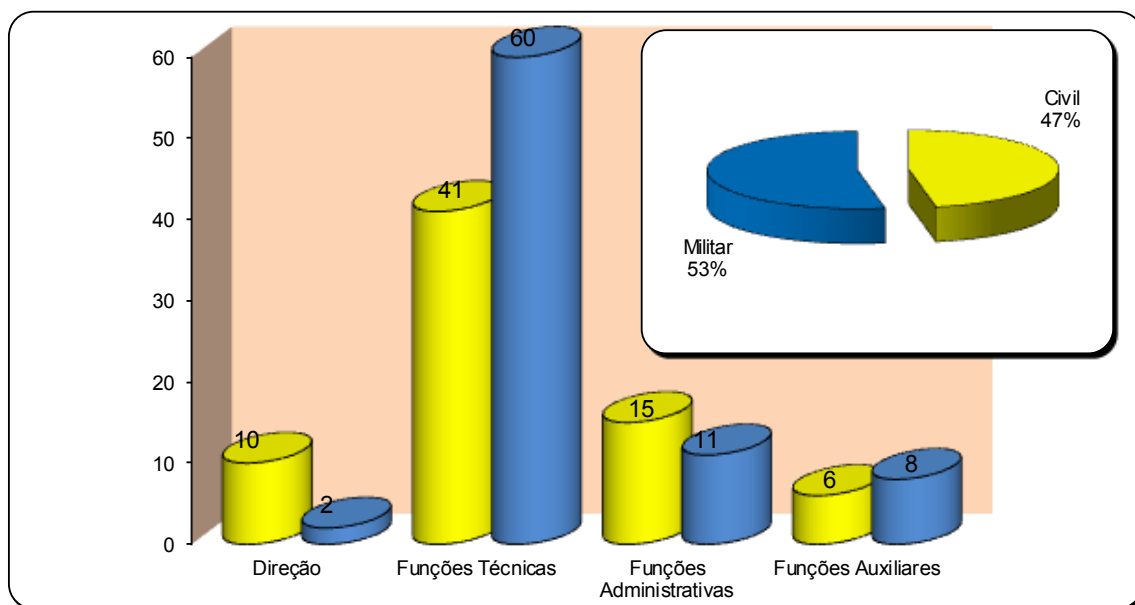


**Legenda:**

- 1 - Direção Superior
- 2 - Direção Intermédia de 1.º e 2.º Grau
- 3 - Técnicos Superiores
- 4 - Coordenador Técnico
- 5 - Assistentes Técnicos
- 6 - Assistentes Operacionais

## 7. GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O efetivo de trabalhadores da DGPRM a 31 de dezembro de 2012, era de 173 elementos, divididos por dois grupos de pessoal, 72 civis (47,1%) e 81 militares (52,9%), fazendo parte do respetivo universo, os 42 militares que integram as Equipas de Divulgação do DDN à semelhança do já referido no ponto anterior.



Funções	Pessoal Civil			Pessoal Militar/Militarizado					TOTAL	
	DGPRM	Outros	SubTOT	MAR	EXE	FAP	GNR	SubTOT		
Direção superior	1		1					0	1	0,7%
Direção intermédia	9		9		1	1		2	11	7,2%
<b>Direção</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7,8%</b>
Área Técnica	37		37	17	25	18		60	97	63,4%
Área Informática	4		4					0	4	2,6%
<b>Funções Técnicas</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>101</b>	<b>66,0%</b>
Área Administrativa	13		13		10	1		11	24	15,7%
Secretariado	2		2					0	2	1,3%
<b>Funções Administrativas</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>17,0%</b>
Motorista	3		3	1				1	4	2,6%
Trabalho Auxiliar	3		3	1	1	5		7	10	6,5%
<b>Funções Auxiliares</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>9,2%</b>
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>153</b>	<b>100,0%</b>
%	47,1%	0,0%	47,1%	12,4%	24,2%	16,3%	0,0%	52,9%	100,0%	

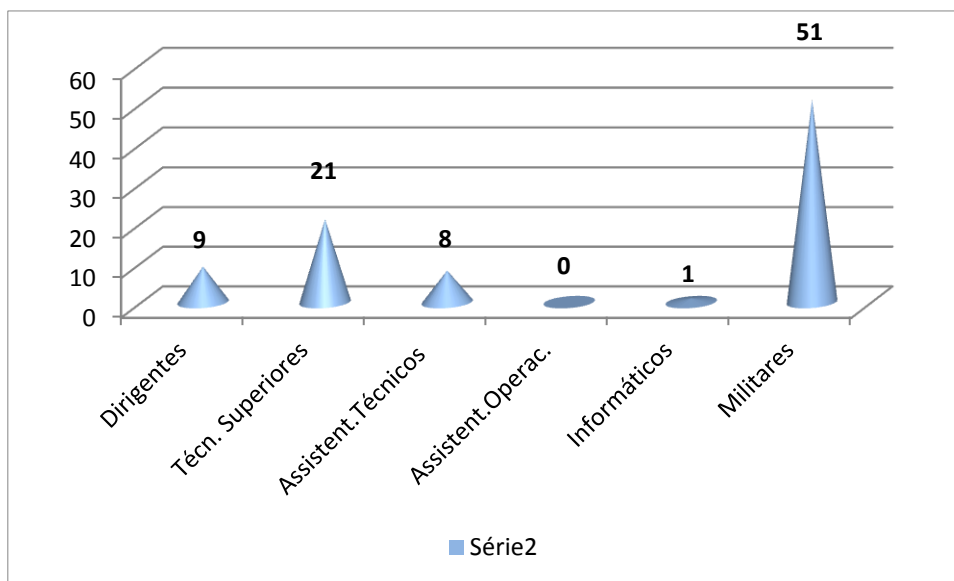


## 8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A DGPRM continua a apostar na formação profissional dos seus trabalhadores, tendo sempre em vista a missão deste serviço central, aproveitando ao máximo quer as capacidades, quer as competências pessoais e técnicas de cada colaborador.

Acresce ainda referir, que o Plano de Formação Profissional da DGPRM relativo a 2012, obedeceu às linhas orientadoras definidas sobre essa matéria, pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 89/2010, de 17 de novembro.

Carreira	Participantes		Cursos frequentados	Horas		Custos	
Dirigentes	9	10,0%		584	6,1%	540	7,2%
Técnicos Superiores	21	23,3%		2181	22,8%	5640	73,0%
Assistentes Técnicos	8	8,9%		644	6,7%	350	4,7%
Assistentes Operacionais	0	0,0%		0	0,0%	0	0,0%
Informáticos	1	1,1%		95	1,0%	0	0,0%
Militares	51	56,7%		6047	63,3%	1128	15,1%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,0%</b>	<b>152</b>	<b>9.551</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.478</b>	<b>100,0%</b>





Em 2012 e comparativamente com 2011, houve um aumento expressivo em relação ao número de horas de formação, tendo o respetivo custo total decaído significativamente em virtude dos encargos terem sido suportados ainda no ano anterior e os trabalhadores só terem frequentado os cursos em 2012 por razões de oportunidade e disponibilidade.

Salientamos ainda o facto de se ter conseguido obter diversas ações de formação gratuitas, possibilitando assim formação a um maior número de trabalhadores, para além do 1/3 obrigatório, a que se refere a Resolução de Conselho de Ministros n.º 89/2010, de 17 de novembro.

Para concluir, importa mencionar que à semelhança do que sucedeu no ano transato, verificamos que a instituição a que esta Direção-geral mais recorre para a formação dos seus trabalhadores, o INA (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas), continua a cancelar grande parte das ações de formação planeadas, devido essencialmente aos constrangimentos orçamentais que têm sido impostos à Administração Pública.

## 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 que a 01. corresponde 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), 2.407.692€, para despesas com pessoal e funcionamento teve uma taxa de execução de 77,91%.

No que se refere à 02. - apoio prestado aos Antigos Combatentes, a dotação inicial foi de 698.000€, e a respetiva taxa de execução cifrou-se em 81,85%.

Por último, e no que concerne à dotação atribuída de 2.059.569 €, tendo em vista o cumprimento das atividades decorrente do cumprimento do Dia da Defesa Nacional, a taxa de execução foi de 84,44%.

## 10. RECURSOS MATERIAIS

Nos últimos anos, o investimento na área dos sistemas e tecnologias de informação, tem constituído uma prioridade estratégica, com a qual se pretende privilegiar a relação entre o organismo, o cidadão e as demais entidades externas.

Nesse particular, e face à atual conjuntura económico/financeira, a DGPRM reavaliou as respetivas necessidades, tendo resultado um conjunto de atividades a concretizar para os próximos anos, e que visam maioritariamente a simplificação de processos e procedimentos.

Assim, as necessidades identificadas relativas ao ano de 2012, resultaram no desenvolvimento de projetos de carácter aplicacional, importando salientar os seguintes:

- a) Desenvolvimento do portal institucional da DGPRM e respetiva integração com a aplicação de consulta dos editais de convocação do Dia da Defesa Nacional, bem como da pesquisa dos processos relativos aos antigos combatentes;
- b) Otimização do método de pesquisa dos editais de convocação da defesa nacional;
- c) Automatização do processo de comunicação referente à contagem de tempo de serviço militar dos antigos combatentes.



No âmbito das atividades relativas à infraestrutura de suporte, e no seguimento do plano estratégico definido anteriormente, importa relevar a conclusão do projeto de modernização do parque informático, bem como o início do processo de abate dos equipamentos considerados obsoletos.

No domínio dos bens referentes ao imobilizado ativo, acresce destacar a inventariação destes nas instalações da DGPRM no edifício do Restelo, encontrando-se em fase de desenvolvimento a sua extensão para aos serviços considerados de apoio, localizados na Braamcamp.

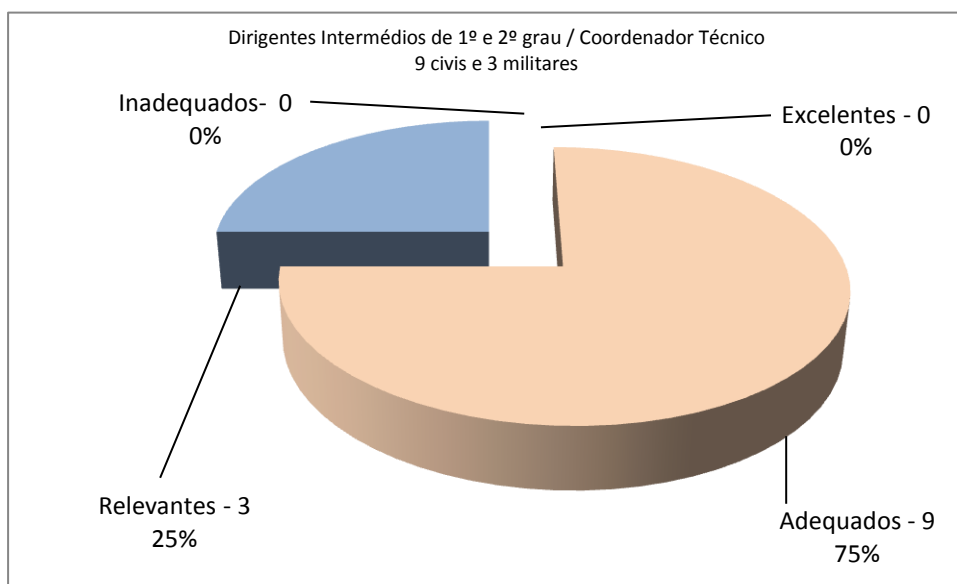
### 11. APLICAÇÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - SIADAP 2 e 3

À semelhança do sucedido em anos anteriores, o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública foi aplicado em 2012 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, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, assegurando-se desse modo a qualidade do referido processo, cujos resultados se encontram ilustrados no quadro I e gráficos I, II e III.

#### QUADRO I

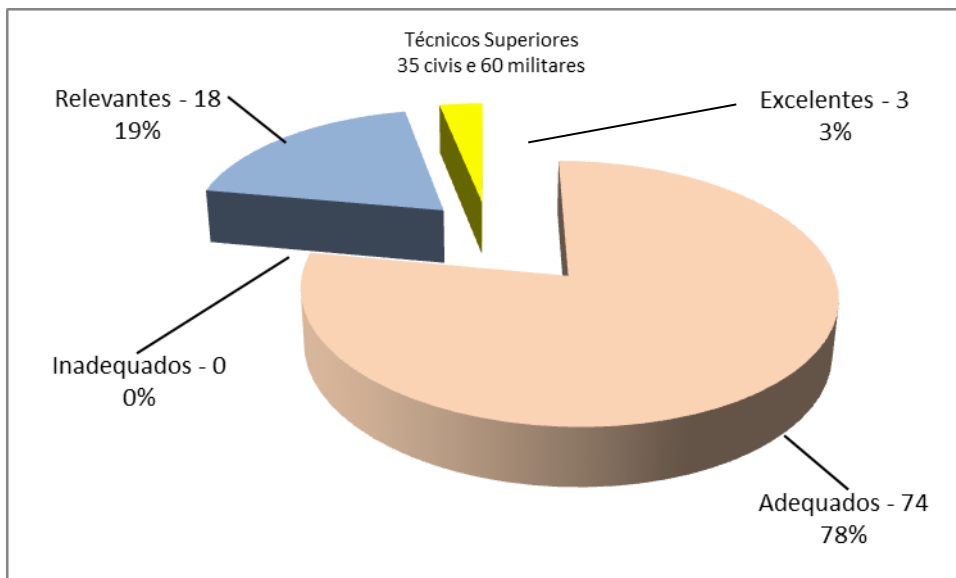
SIADAP 2					
Categoria	Universo	Inadequados	Adequados	Relevantes	Excelentes
Dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau e coordenador técnico (9 civis e 3 militares)	12	0	9	3	0

SIADAP 3					
Categoria	Uníversono	Inadequados	Adequados	Relevantes	Excelentes
Técnicos Superiores (35 civis e 60 militares)	95	0	74	18	3
Assistentes Técnicos/Assistentes Operacionais (25 civis e 29 militares)	54	0	40	14	0
<b>Total de Trabalhadores</b>	<b>161</b>				

**GRÁFICO I**

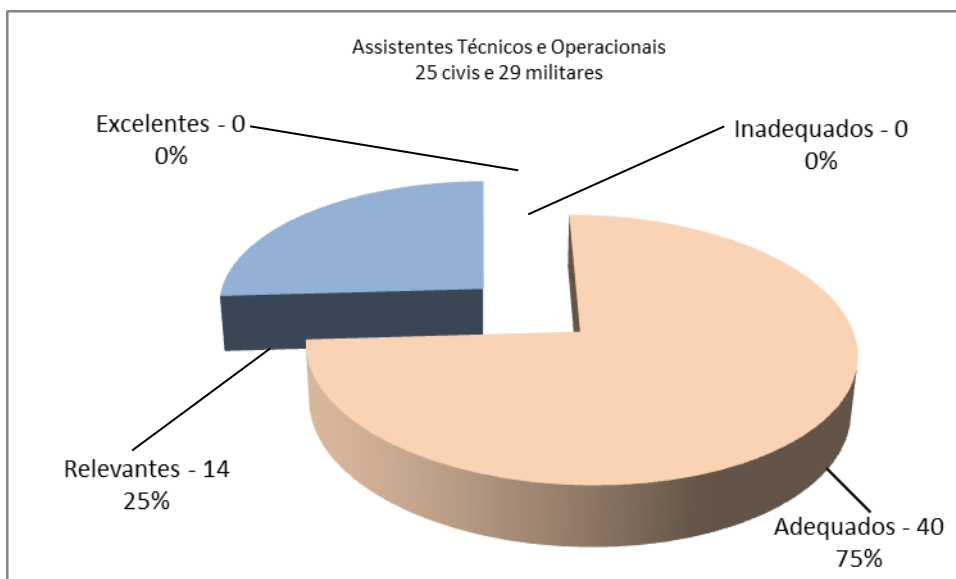
No que se refere à avaliação de desempenho dos Dirigentes Intermédios de 1.º e 2.º Grau, podemos constatar que foi esgotada a quota de 25% referente à percentagem máxima admitida para as avaliações finais de Desempenho relevante, não tendo havido qualquer reconhecimento de Desempenho excelente.

GRÁFICO II



Relativamente à avaliação de desempenho da categoria/carreira de Técnico Superior, verifica-se que não se esgotou a quota de 25% referente à percentagem máxima admitida para as avaliações finais de Desempenho relevante, tendo no entanto havido o reconhecimento de 3 menções de Desempenho excelente.

GRÁFICO III



No que concerne à avaliação de desempenho das categorias/carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional, as quais foram agregadas para efeitos da aplicação da percentagem máxima de Desempenho relevante, resulta que foi



esgotada a referida quota de 25% relativamente às avaliações finais de Desempenho relevante, não tendo havido qualquer reconhecimento de Desempenho excelente.

## 12. AUDIÇÃO INTERNA

Dispõe o n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 dezembro, e 55-A/2010, de 31 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.

Nesse sentido, e tendo em consideração o determinado no Despacho do Diretor-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar n.º 1/2013, de 21 de janeiro de 2013, foi elaborado um questionário com o intuito de avaliar o grau de satisfação dos dirigentes intermédios de 1.º grau para com o dirigente máximo, cuja escala quantitativa se situa entre o 0 e o 5, em que 0 corresponde a “Sem opinião”, o 1 a “Muito insatisfeito”, o 2 a “Insatisfeito”, o 3 a “Moderadamente satisfeito”, o 4 a “Satisfeito”, e o 5 a “Muito satisfeito”, encontrando-se os respetivos resultados refletidos nos gráficos seguintes.

GRÁFICO I

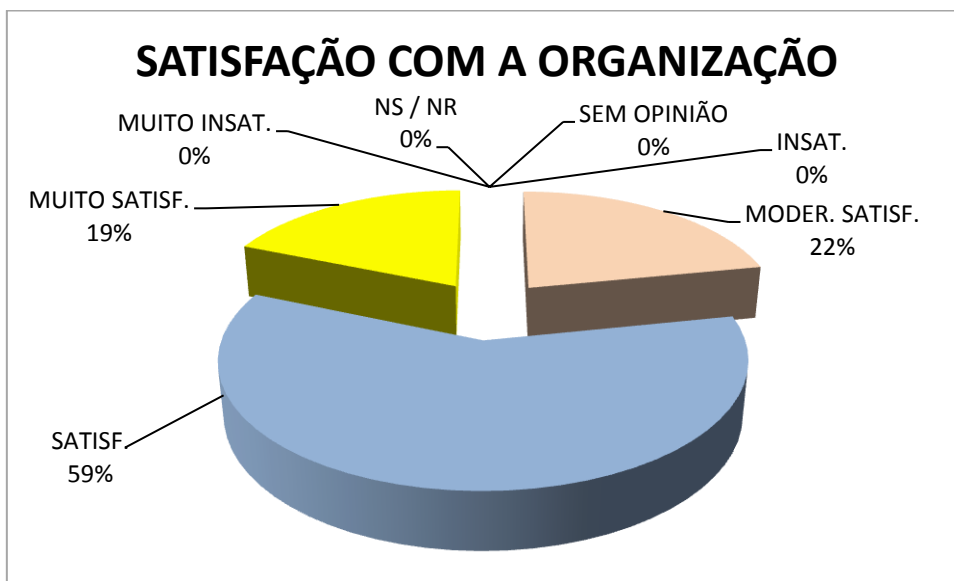
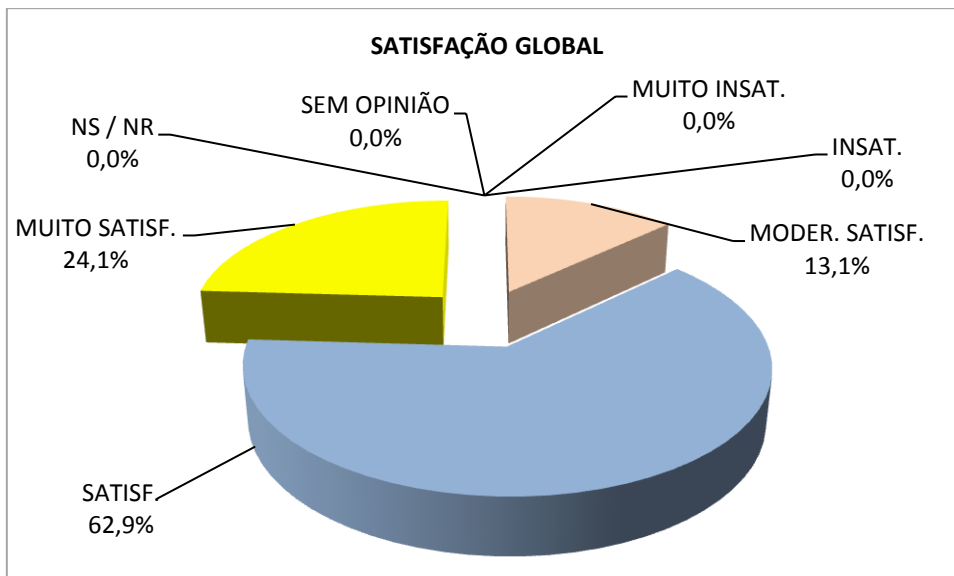


GRÁFICO II




Lisboa, 08 de março de 2013

O Diretor Geral

Alberto Rodrigues Coelho

(Assinatura digitalizada)



Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar  
Av. Ilha da Madeira, 1 - 4º piso  
1400-204 Lisboa, PORTUGAL  
TEL + 351 21 300 41 00, +351 21 302 72 00 FAX + 351 21 301 30 37  
EMAIL [dgprm.geral@defesa.pt](mailto:dgprm.geral@defesa.pt)



GOVERNO DE  
**PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL