



**DIRETIVA PARCELAR DA
DIREÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS
2019-2021**



1. NOTA INTRODUTÓRIA

a. Finalidade

Difundir orientações para o desenvolvimento da ação da DARH no triénio 2019/2021, em alinhamento com o definido pela Diretiva Estratégica do Exército 2019-2021, e subsequentemente pela Diretiva Setorial do Comando do Pessoal 2019-2021, assegurando o desdobramento dos Objetivos Operacionais em atividades, projetos e tarefas.

b. Situação

- (1) A 04 de janeiro de 2019, foi aprovada por S. Ex^a o Gen. CEME, a Diretiva Estratégica do Exército para o triénio 2019 – 2021 (DEE 19-21);
- (2) A DEE 19-21 a partir da Missão, Visão e Valores, identifica as áreas de esforço, apresenta o mapa estratégico, define cinco (05) Objetivos Estratégicos (OE) e correspondentes Objetivos Operacionais (OOp) a prosseguir durante o período mencionado;
- (3) O CmdPess constitui-se, no âmbito do OE 1 (Assegurar recursos estáveis e suficientes para a implementação da estratégia definida), como Entidade Primariamente Responsável (EPR) pela concretização dos seguintes OOp:
 - (a) OOp 1.1 (Dinamizar o Exército como empregador ativo, credível e moderno, construtor de competências de nível social, educacional e profissional), visando a procura, promoção e divulgação, e o reconhecimento e certificação da oferta formativa e educativa, interna e externa;
- (4) OOp 1.3 (Maximizar a obtenção e gestão de recursos humanos), sustentada no incremento do recrutamento e da retenção dos militares nas diferentes formas de prestação de serviço. O CmdPess contribui, paralelamente, através de atividades e ações concorrentes para reforço de um ou mais vetores de desenvolvimento de capacidades instaladas ou em levantamento, ou em apoio às atribuições das demais EPR.



2. MISSÃO



A Direção de Administração de Recursos Humanos propõe, dirige, coordena e executa as ações referentes à obtenção e administração dos recursos humanos do Exército.

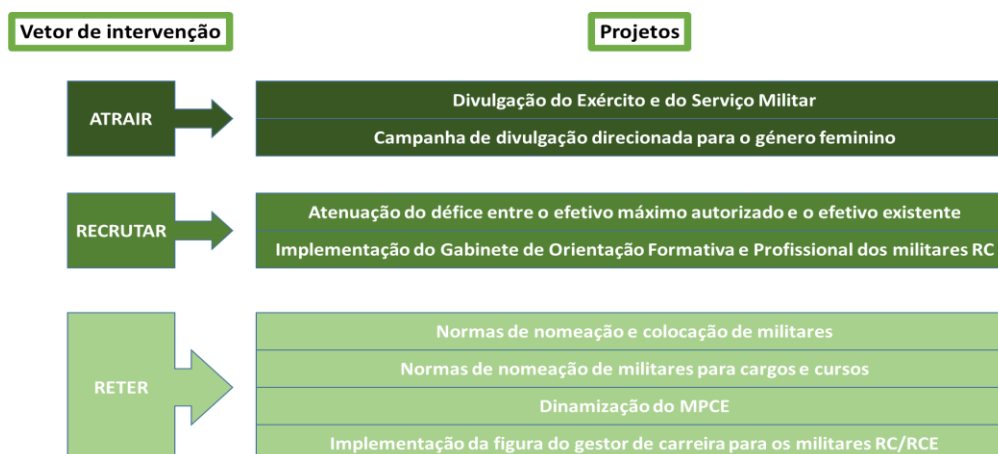
3. VISÃO

A DARH cumpre a sua missão num quadro de extremo rigor processual, no qual a transparência e a equidade são pilares fundamentais do funcionamento, garantindo a otimização da gestão integrada do efetivo militar e civil do Exército e maximizando o grau de eficácia das estratégias de divulgação e recrutamento para a prestação de serviço militar em RV/RC, devidamente alinhadas com as características do público-alvo.

4. VALORES



5. ÁREAS DE ESFORÇO



- a. À DARH estão atribuídas responsabilidades no âmbito do OOp 1.2 (Melhorar as condições legais e estatutárias do serviço no Exército) e OOp 1.3 (Maximizar a obtenção e gestão de recursos humanos).
- b. Por forma a contribuir para a concretização deste OOp, encontram-se estabelecidos os seguintes grupos de Atividade, para os quais a DARH contribui com os correspondentes Projetos, conforme se indica:

(1) OOp 1.2

Atividade A1.2.1 - Regulamentação Legal e Estatutária.

- (a) Projeto A1.2.1.2- Normas de nomeação e colocação dos militares;
- (b) Projeto A1.2.1.3 - Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos;
- (c) Projeto A1.2.1.10 - Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matricula do Exército.

(2) OOp 1.3

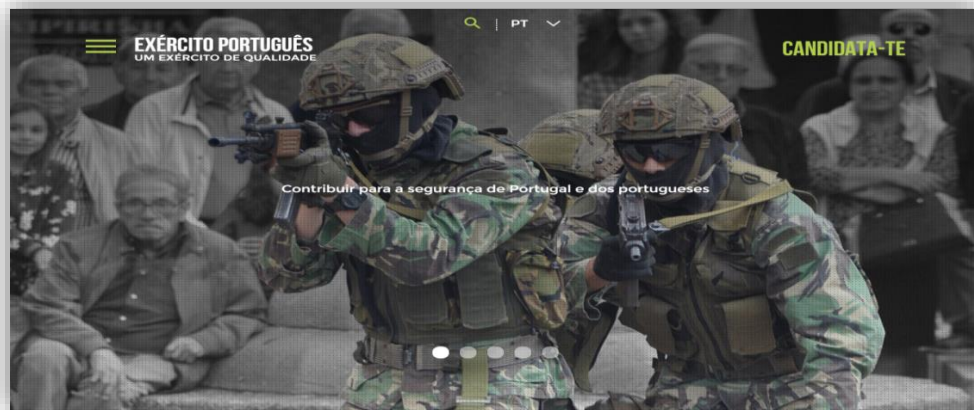
(a) Atividade A1.3.1 - Obtenção de Recursos Humanos:

- 1. Projeto A1.3.1.1 - Divulgação do Exército e do Serviço Militar;
- 2. Projeto A1.3.1.2 - Campanha de divulgação direcionada para o género feminino.



(b) Atividade A1.3.2 - Gestão de Recursos Humanos:

1. Projeto A1.3.2.1 - Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e efetivo existente;



2. Projeto A1.3.2.2 - Dinamização do MPCE;
3. Projeto A1.3.2.4 - Implementação da figura de gestor de carreira para os militares RC/RCE;
4. Projeto A1.3.2.5 - Implementação do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional dos militares RC/RCE.



- c. A cada projeto encontra-se associado pelo menos um (01) indicador, que permite a monitorização do progresso da execução dos mesmos face ao planeado, por forma a obter uma clara perceção da evolução e adequabilidade dos mesmos.

6. CONCEITO PARA A OPERACIONALIZAÇÃO DAS TAREFAS QUE CONCORREM PARA OS PROJETOS:

a. Intenção do Diretor

- (1) A DARH, através do desdobramento dos Objetivos Operacionais definidos em projetos atribuídos aos seus Órgãos, em linha com a Diretiva Setorial do Comando do Pessoal contribui diretamente para três vetores de intervenção: atrair, recrutar e reter recursos humanos.
- (2) Para tal, são identificadas nesta Diretiva Parcelar as tarefas atribuídas a cada um dos seus Órgãos que concorrem para a execução de cada projeto e definidas as metodologias que permitem monitorizar o seu progresso, avaliar os desvios e implementar as medidas corretivas que se entenderem necessárias.
- (3) Considero essenciais as atividades de revisão e atualização dos normativos que regulam a gestão dos recursos humanos do Exército, a promoção de maior eficiência nos procedimentos administrativos internos e a adoção de medidas no âmbito da divulgação e do recrutamento ajustadas ao público-alvo, que permitam aumentar o número de candidatos à prestação do serviço militar.
- (4) Entendo igualmente como vetores basilares da atividade da Direção a plena assunção dos valores do Comando do Pessoal, a materialização na tramitação processual do princípio da transparência e a garantia de que em todos os atos administrativos praticados, subsiste a conformidade legal e a ajustada fundamentação de facto e de direito.

b. Projetos

- (1) A1.2.1.2- Normas de nomeação e colocação dos militares
 - (a) Ind 1.2.06 – Normas de nomeação e colocação dos militares.
 - (b) Unidade de medida: Sim/Não (Propor; Implementar; Consolidar).
 - (c) Tarefa: Proceder à revisão das normas de nomeação e colocação dos militares do QP e RV/RC, procedendo à sua agregação, considerando o RCE e ajustando-as ao atual EMFAR, por forma a permitir otimizar os movimentos e colocações dos militares no Exército.

Conceito: Garantir a integração no mesmo normativo dos procedimentos de nomeação e colocação dos militares do QP, RV/RC e RCE, procurando conciliar, na medida do possível, os superiores interesses do Exército e as suas efetivas necessidades funcionais com as expectativas dos militares, tendo presente o plasmado no EMFAR.

Paralelamente, no âmbito do Plano de Movimentos, considerar a antecipação da divulgação do mesmo até ao final do mês de abril, procurando igualmente reduzir o número de militares deslocados e promovendo, desejavelmente, que no

preenchimento dos cargos orgânicos seja reforçada a adequação das competências e das qualificações dos militares às funções a desempenhar.

- (d) Tarefa: Melhorar o funcionamento do sistema de avaliação.

Conceito: Garantir a implementação de procedimentos e ferramentas que garantam o controlo dos prazos estipulados para cada período a que se refere a avaliação periódica, em paralelo com a gradual desmaterialização do processo de avaliação do mérito dos militares do Exército.

(2) A1.2.1.3 - Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos

- (a) Ind 1.2.07 – Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos.

- (b) Unidade de medida: Sim/Não (Propor; Implementar; Consolidar).

- (c) Conceito: No enquadramento legal do RAMMFA, propor a adequada ponderação das bases, para os efeitos da formação e aperfeiçoamento e para o desempenho de cargos e exercício de funções, designadamente através da identificação e quantificação dos elementos constantes do processo individual dos militares, no âmbito da avaliação complementar, tendo em particular atenção o seguinte:

- O mérito do militar, no quadro das bases do SAMMFA que se encontram plasmadas no art.º 6º do RAMMFA;
- A clara identificação dos requisitos essenciais para o preenchimento do cargo;
- A necessidade de dar oportunidade a militares que não tenham do antecedente cumprido missões no exterior do TN, assegurando a equidade entre qualificações e experiência nos critérios de seleção.

(3) A1.2.1.10 - Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula do Exército (REDME)

- (a) Ind 1.2.06 (1) - Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula do Exército

- (b) Unidade de medida: Sim/Não (Propor; Implementar; Consolidar)

- (c) Conceito: Rever e atualizar REDME.

(4) A1.3.1.1 - Divulgação do Exército e do Serviço Militar

- (a) Ind 1.3.01 (1/2/3) - Ingresso de Oficiais/Sargentos/Praças em RV/RC.

- (b) Unidade de medida: Percentagem de ingressos face ao número de admissões autorizadas.

- (c) Tarefa: Desenvolver plano setorial de divulgação do serviço militar

Conceito: Elaborar um plano setorial de divulgação do serviço militar, a fim de incrementar a divulgação do Exército e do serviço militar, visando o aumento do

interesse dos cidadãos e o alargamento do universo recrutável, estruturado em três linhas de ação estratégica (LAE):

- LAE relativa à presença do Exército e dos Órgãos de Divulgação e Recrutamento no Território Nacional;
- LAE relativa à presença do Exército nas redes sociais;
- LAE relativa à presença do Exército nos OCS e em outros meios de difusão comunicacional em massa (v.g. cinemas, display de vídeos e imagens em transportes públicos).

(d) Tarefa: Proporcionar uma experiência de serviço militar ao potencial candidato.

Conceito: Elaborar um referencial, em estreita coordenação com a DF e o CFT, contemplando o conjunto de atividades a realizar pelos jovens candidatos (e familiares), no âmbito de objetivos de adaptação/aculturação à vida militar, no projeto *recruta por um dia/um dia na Unidade*.

(e) Tarefa: Utilizar o RV como plataforma de estágios profissionais, com vista à promoção de uma experiência profissional imersiva em contexto militar e desenvolvimento da imagem do Exército como entidade promotora de qualificação profissional.

Conceito: Promover a imagem do Exército ao público-alvo identificado para o recrutamento, através de uma experiência profissional em contexto militar, que contemple o quadro de valores partilhados pelos militares, um conjunto de atividades relevantes e identificadoras do cumprimento das missões do Exército, evidenciando, igualmente, a proposta de valor que é concretizada na prestação de serviço em RV/RC, associada à qualificação profissional.

(f) Tarefa: Promover a divulgação e o conhecimento dos incentivos constantes do Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar (RIPSM).

Conceito: Atrair e recrutar através da produção de instrumentos de divulgação junto dos vários públicos-alvo, da criação de canais de esclarecimento de dúvidas e da elaboração de Normas Técnicas (interpretativas) sobre o funcionamento e aplicação do RIPSM.



- (5) A1.3.1.2 - Campanha de divulgação direcionada para o género feminino
- (a) Ind 1.3.09 – Candidaturas do género feminino.
 - (b) Unidade de medida: Número de candidaturas Campanha de divulgação direcionada para o género feminino.
 - (c) Conceito: Formular uma estratégia comunicacional para a prestação de serviço militar em RV/RC, dirigida ao género feminino, identificando os conteúdos e os meios a utilizar.
- (6) A1.3.2.1 - Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente
- (a) Indicadores
 - 1. 1.3.03 (1/2/3) - Retenção de Oficiais/Sargentos/Praças RV/RC.
Unidade de medida: número de meses nas fileiras.
 - 2. 1.3.04 (1/2/3) – Potencial humano Oficiais/Sargentos/Praças RV/RC.
Unidade de medida: Percentagem de existências face ao efetivo legal autorizado:
 - (b) Tarefa: Desenvolver e consolidar uma gestão integrada de RH e modernizar o apoio administrativo aos RH do Exército.
Conceito: Garantir uma gestão integrada dos efetivos militares e dos trabalhadores civis, em todo o ciclo de atividades realizadas pela Direção, garantindo a simplificação dos processos de suporte ao funcionamento, com base na plataforma aplicacional SIGRH.
 - (c) Tarefa: Aumentar, gradual e sustentavelmente, as incorporações e garantir o equilíbrio do fluxo de entradas e saídas.
Conceito: Identificar o nº de efetivos necessários em RV/RC (por categoria, modalidade de vínculo e U/E/O) para cumprimento das missões atribuídas, as áreas geográficas mais deficitárias e as origens geográficas dos militares, por forma a procurar garantir o maior nº de militares colocados na sua AGPSP.
Analisar igualmente a possibilidade de realizar recrutamento nas Ilhas com destino ao Continente.
- (7) A1.3.2.2 - Dinamização do Mapa de Pessoal Civil do Exército (MPCE)
- (a) Ind 1.3.05 - Potencial humano Civil.
 - (b) Unidade de medida: Percentagem das existências em pessoal civil face ao MPCE.
 - (c) Conceito: Promover concursos de ingresso no MPCE em conformidade com as vagas existentes, face ao mapa autorizado, de modo a serem preenchidos os lugares em Quadro Orgânico, privilegiando, nomeadamente o lançamento de concursos de recrutamento interno e externo, na carreira de AssOp, com as seguintes prioridades em matéria de qualificações a garantir:

- Área funcional do sistema de alimentação;
- Área funcional da manutenção de instalações;
- Áreas funcionais específicas, não contempladas em especialidades dos militares em RV/RC.

Propor um aumento do MPCE por forma a contribuir para suprir as necessidades de pessoal e libertar militares para a componente operacional.

(8) A1.3.2.4 - Implementação da figura de gestor de carreira para os militares RC/RCE

- (a) Ind 1.3.14 - Gestor de carreira para os militares RC/RCE.
- (b) Unidade de medida: Quantidade/Eficiência.
- (c) Conceito: Identificar o perfil profissional do gestor de carreira, bem como a sua adequada inserção organizacional, com vista à redução dos percursos profissionais e/ou formativos casuísticos, ao incremento de uma filosofia de gestão em que o desempenho de funções está em consonância com a formação proporcionada ao militar; ao fortalecimento do contrato psicológico com o Exército e ao aumento da taxa de retenção.

(9) A1.3.2.5 - Implementação do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional dos militares RC/RCE:

- (a) Ind 1.3.15 - Gabinete de Orientação Formativa e Profissional dos militares RC.
- (b) Unidade de medida: Quantidade/Eficiência
- (c) Conceito: Estruturar a edificar um Gabinete de Orientação Formativa e Profissional, identificando as suas atribuições, as qualificações do pessoal e a sua adequada inserção organizacional, a fim de aumentar a perceção de apoio por parte dos militares RC/RCE, fortalecer o contrato psicológico com a Instituição Militar e aumentar a taxa de retenção.

c. Tarefas às Subunidades

(1) Repartição de Pessoal Militar:

Anexos A, B e C

(2) Repartição de Pessoal Fora da Efetividade de Serviço

Anexos A, B e C

(3) Repartição de Pessoal Civil:

Anexos A, B e C

(4) Repartição de Recrutamento:

Anexos A, B e C

(5) Centro de Recrutamento de Lisboa:

- (6) Centro de Recrutamento do Porto:
- (7) Gabinete de Classificação e Seleção de Lisboa:
- (8) Gabinete de Classificação e Seleção do Porto:
- (9) Gabinete de Apoio

Garante a monitorização e controlo sobre o progresso de todas as atividades, projetos, tarefas e subtarefas identificadas nesta Diretiva, com uma periodicidade quinzenal, apoiada na Matriz de Sincronização, em Anexo D.

d. Instruções de coordenação

- (1) A matriz de atividades, ações e tarefas, define para os indicadores de cada projeto e correspondente unidade de medida, as metas que se pretende alcançar, em Anexo A (MATRIZ DE ATIVIDADES AÇÕES TAREFAS).
- (2) A matriz de execução, atribui responsabilidades na condução de projetos às Repartições, em Anexo B (MATRIZ X 2º NÍVEL).
- (3) As fichas de projeto estabelecem as tarefas a desenvolver para cada projeto e correspondente cronologia definida para o triénio, em Anexo C (FICHAS DE PROJETO).

7. MONITORIZAÇÃO E CONTROLO

- a.** A monitorização e controlo da execução dos projetos será coordenada pelo Gabinete de Apoio.
- b.** Repartições
 - (1) Nomeiam um POC para cada projeto;
 - (2) Remetem ao GabAp, quinzenalmente (até dia 15 e 30 de cada mês), informação sobre o grau de realização dos projetos em execução;
 - (3) Identificam eventuais desvios, analisando as suas causas e propondo as medidas corretivas que se revelarem necessárias, submetendo-as superiormente.
- c.** A matriz de sincronização, constitui-se como a ferramenta-chave na monitorização das atividades a desenvolver, em Anexo D (MATRIZ DE SINCRONIZAÇÃO).

O Diretor

RUI MANUEL RODRIGUES LOPES

Major-General

Autenticação

O Chefe do Gabinete de Apoio da DARH

FERNANDO DIAS DE MATOS

TCor Tm

Anexos:

A – MATRIZ DE ATIVIDADES AÇÕES TAREFAS

B – MATRIZ X 2º NÍVEL

C – FICHAS DE PROJETO

D - MATRIZ DE SINCRONIZAÇÃO

Distribuição em papel:

Exemplar nº 01 – Exmo. MGen DARH

Exemplar nº 02 – Arquivo

Distribuição Digital:

GabAp

RPM

RPC

RPFES

RR

CR Lisboa

CR Vila Nova de Gaia

GCSeI Amadora

GCSeI Vila Nova de Gaia

Anexo A (Matriz Atividades Ações Tarefas) à Diretiva Parcial da DARH 2019-2021

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividades	Vetores de Intervenção	Projetos	Designação do Projeto	Tarefas	Designação da Tarefa	Descritivo do Projeto/Tarefa	EPR	Resultados			Indicadores
										2019	2020	2021	
OE 1	OOp 1.2 MELHORAR as condições legais e estatutárias do serviço no Exército.	A1.2.1 Regulamentação Legal e Estatutária	RETER	A1.2.1.2	Normas de nomeação e colocação dos militares	A1.2.1.2 (1)	Proceder à revisão das normas de nomeação e colocação dos militares do QP e RV/RC, procedendo à sua agregação, considerando o RCE e ajustando-as ao atual EMFAR, por forma a permitir otimizar os movimentos e colocações dos militares no Exército	<ul style="list-style-type: none">• Revisão dos textos das Normas (QP e RV/RC/RCE)• Preparar a proposta de Normas de Nomeação e Colocação dos Militares (NNCM-QP,RV,RC,RCE)• Aprovação do projeto provisório das NNCM• Divulgação do projeto provisório das NNCM à estrutura do Exército (recolha de contributos)• Revisão do projeto das NNCM (análise dos contributos)• Aprovação das NNCM• Difusão das NNCM• Entrada em vigor das NNCM (planeamento 2020)• Análise e acompanhamento da implementação das NNCM• Revisão das NNCM (se necessário)• Proposta de Ajustamento das NNCM (se necessário)• Aprovação da Proposta de Correção às NNCM (se necessário)• Consolidação dos processos associados às novas NNCM (Planeamento 2021)	RPM	Prop.	Impl.	Cons.	Ind 1.2.06
						A1.2.1.2 (2)	Melhorar o funcionamento do sistema de avaliação	<ul style="list-style-type: none">• Reforço das ações de divulgação de procedimentos para a implementação do preenchimento das FAV em formato digital• Aperfeiçoamento dos procedimentos para garantir o cumprimento integral das normas e prazos por parte de todos os intervenientes no processo		Prop.	Impl.	Cons.	Ind.interno (DARH)
				A1.2.1.3	Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos		(em branco)	<ul style="list-style-type: none">• Aprovação da metodologia de elaboração das listas para aplicação do SAMMFA na indigitação de militares no âmbito de cursos de formação, desempenho de cargos em organizações internacionais, ou fora do território nacional - Despacho S Exa GEN CEME• Elaboração de Normas de nomeação de militares para cargos e cursos• Aprovação das Normas de Nomeação dos militares para cargos e cursos• Difusão da Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos• Utilização das Normas na elaboração de Informações relativas a cargos a prover em 2020• Implementação das Normas para o provimento dos cargos e cursos de 2020• Análise dos processos desenvolvidos em 2020• Proposta e consequente Aprovação de Ajustamento das Normas (se necessário)• Consolidação dos processos associados às Normas		Prop.	Impl.	Cons.	Ind 1.2.07
				A1.2.1.10	Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula no Exército		(em branco)	<ul style="list-style-type: none">• Divulgação do projeto provisório do REDME às Repartições da DARH, DSP, DS (recolha de comentários/contributos)• Revisão do projeto do REDME (incorporação dos contributos)• Apresentação e aprovação da versão final do REDME• Difusão do REDME• Entrada em vigor do REDME	RPFES	Prop.	Impl.	Cons.	Ind 1.2.06 (1)
ASSEGURAR Recursos estáveis e suficientes	OOp 1.3 MAXIMIZAR a obtenção e gestão de Recursos Humanos.	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos	ATRAIR	A1.3.1.1	Divulgação do Exército e do Serviço Militar	A1.3.1.1 (1)	Desenvolver plano setorial de divulgação do serviço militar	<ul style="list-style-type: none">• Análise do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM (GabMDN e DGRDN a finalizar até final 2º Semestre 2019);• Análise do Plano Setorial de Comunicação do Serviço Militar do Exército (finalizar até final do 1º semestre 2020)• Obter contributos das restantes U/E/O da Rede de Divulgação do Serviço Militar (RDSM)• Promover reuniões com as diversas U/E/O que desenvolvem as operações de recrutamento• Elaborar Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar• Apresentar proposta inicial, suportada na análise do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM e • contributos iniciais das U/E/O da RDSM• Apresentação do Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar• Aprovação e Divulgação do Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar• Atualização (eventual) do Plano em função do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM aprovado		97%	98%	99%	Ind 1.3.01
						A1.3.1.1 (2)	Proporcionar uma experiência de serviço militar ao potencial candidato	<ul style="list-style-type: none">• Propor ao EME, CFT e DF/CmdPess a criação de Grupo de Trabalho• Elaborar e remeter, ao CFT e DF/CmdPess, folha avançada com definição da finalidade do subprojecto e proposta de calendarização das atividades• Promover reuniões com o EME, CFT e DF/CmdPess• Apresentar proposta inicial de Diretiva e referencial para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato• Revisão da Diretiva e referencial• Apresentação da Diretiva e referencial para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato• Aprovação e divulgação da Diretiva para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato• Aprovação e divulgação do referencial com as atividades a realizar pelos jovens candidatos (e familiares), no âmbito de objetivos de adaptação/aculturação à vida militar, no projeto recruta por um dia/um dia na Unidade• Implementação da Diretiva para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato		100%	100%	100%	Ind 1.3.01 (1) - Of
				A1.3.1.1	Divulgação do Exército e do Serviço Militar	A1.3.1.1 (3)	Utilizar o RV como plataforma de estágios profissionais, com vista à promoção de uma experiência profissional imersiva em contexto militar e desenvolvimento da imagem do Exército como entidade promotora de qualificação profissional	<ul style="list-style-type: none">• Avaliar o enquadramento legal• Elaborar e remeter, ao EME, ao CFT e DF/CmdPess, folha avançada com definição da finalidade do subprojecto e proposta de calendarização das atividades• Promover a constituição de Grupo de Trabalho integrando representantes do EME, do CFT e da DF/CmdPess• Promover reuniões do Grupo de Trabalho• Identificação e definição das áreas técnicas de implementação de estágios profissionais, utilizando o RV.• Elaboração da diretiva e das normas de procedimentos para a implementação de estágios profissionais no Exército, utilizando o RV.• Apresentar proposta inicial de Diretiva e das normas• Revisão da Diretiva e das normas• Apresentação da Diretiva e das normas para implementação estágios profissionais no Exército, utilizando o RV• Aprovação e divulgação da Diretiva e das normas	RR	80%	85%	90%	Ind 1.3.01 (2) - Sar
										97%	98%	99%	Ind 1.3.01 (3) - Pr

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividades	Vetores de Intervenção	Projetos	Designação do Projeto	Tarefas	Designação da Tarefa	Descritivo do Projeto/Tarefa	EPR	Resultados			Indicadores
										2019	2020	2021	
OE 1 ASSEGURAR Recursos estáveis e suficientes	OOp 1.3 MAXIMIZAR a obtenção e gestão de Recursos Humanos.	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos	ATRAIR	A1.3.1.1	Divulgação do Exército e do Serviço Militar	A1.3.1.1 (4)	Promover a divulgação e o conhecimento dos incentivos constantes do Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar (RIPSM)	<ul style="list-style-type: none">Elaboração e implementação de Campanha de Divulgação do Serviço Militar e Regime de IncentivosEstabelecer ligação e garantir a coordenação com o CIOFEDesenvolvimento e publicação de Normas Técnicas (interpretativas) sobre o funcionamento e aplicação do RIPSMDivulgar, na página da intranet e internet e redes sociais, os efeitos da aplicação do Regulamento de Incentivos (RI) no efetivo que presta Serviço Militar em RV/RCPublicação, nas Redes Sociais, de conteúdos relativos aos vários incentivos à prestação do serviço militarPublicação, na página da Internet do Exército e na Intranet, de conteúdos relativos aos vários incentivos à prestação do serviço militarElaborar artigos específicos e propor a publicação no Jornal do Exército dos vários incentivos à prestação do serviço militarInclusão no Curso de “Atendimento ao Público e Informação ao RV/RC” de um tempo de formação dedicado ao Regulamento dos IncentivosEnvio de e-mails informativos para todos os contactos do mail do ExércitoEnvio de e-mails para os cidadãos presentes no DDN e que disponibilizaram os dados para o efeitoDivulgação de outras oportunidades de emprego em que é possível a aplicação do Regulamento de incentivos.Promover a realização de palestras nas U/E/OPromover a inclusão de ficha formativa no referencial de curso da IB, IC e CPCb, relativa ao funcionamento e aplicação do RIPSM		5615	6170	6790	Ind 1.3.08
						A1.3.1.2	Campanha de divulgação direcionada para o género feminino		(em branco)	<ul style="list-style-type: none">Integração com o Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM (GabMDN e DGRDN a finalizar até final 2º Semestre 2019) e Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar do Exército (finalizar até final do 1º semestre 2020)Desenvolver e implementar, desde já um Plano de divulgação do serviço militar no Exército específico para ao sexo femininoPublicação de conteúdo representativo das mulheres no Exército: fotografias de mulheres em situações de liderança, em cenário operacional e partilha de notícias da imprensaPlaneamento e produção de vídeo com campanha para recrutamento de cidadãos do sexo femininoElaborar produtos de divulgação representando militares do sexo feminino em diversas ações de comunicação de relevância (e.g. spot publicitário, cartazes promocionais dos concursos de ingresso e decoração dos CR e GAP)Publicação de conteúdos específicos nas redes sociaisPublicação de conteúdos específicos no portal do recrutamento na internetDesenvolvimento, produção e utilização de produtos específicos para utilização em eventos de grande visibilidade	RR	1090	1125
								<ul style="list-style-type: none">Concluir a migração dos dados da BDUPE para o SIGAnalisar e testar o interface Business Intelligence (BI)Proposta de nomeação de GT para elaboração de requisitos para interface para “registo e gestão da verificação das condições de promoção”Elaboração de requisitos para interface para “registo e gestão da verificação das condições de promoção”Proposta de nomeação de GT para elaboração de requisitos para interface para a “gestão de posições remuneratórias”Elaboração de requisitos para interface para a “gestão de posições remuneratórias”Elaboração de requisitos para ferramentas de apoio à gestão a operar na plataforma SIG, de carreiras de trabalhadores civisElaboração de requisitos para ferramentas de apoio à gestão a operar na plataforma SIG, de carreiras militaresElaboração/atualização de NEP internas nas seguintes áreas:<ul style="list-style-type: none">- Normalização de procedimentos de gestão (Atribuição de GMP/AGPSP, Elaboração de pareceres Licença ilimitada, Registada, etc)- Fluxo documental internoValidação da atualização das NEP internasRevisão/atualização das NEP internasImplementação das NEP internasEncerramento das bases de dados internas, em sincronia com a entrada em produção dos interfaces para o SIG e Business Intelligence		58	61	63	Ind 1.3.03
						A1.3.2.1 (1)	Desenvolver e consolidar uma gestão integrada de RH e modernizar o apoio administrativo aos RH do Exército			65	66	67	Ind 1.3.03 (1) - Of
										55	58	60	Ind 1.3.03 (2) - Sar
										58	61	63	Ind 1.3.03 (3) - Pr
		A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos	RECRUTAR	A1.3.2.1	Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e efetivo existente				RPM				
								<ul style="list-style-type: none">Quantificar o nº de efetivos necessários (por categoria, modalidade de vínculo e U/E/O)Identificar o nº de militares RC fora da sua AGPSPIdentificar atribuições do Tutor dos CR e GAPDesenhar perfil do Tutor dos CR e GAP e promover o desenvolvimento do referencial de curso de Divulgador do SMIdentificar as AGPS mais deficitáriasIdentificar Unidades que possam integrar o conceito de recrutamento localPropor medidas compensatórias à prestação de serviço em AGPSP deficitáriasAvaliar a possibilidade de transferência de militares das Ilhas para o ContinenteReduzir o tempo que medeia entre a candidatura e a incorporação		73%	83%	93%	Ind 1.3.04
						A1.3.2.1 (2)	Aumentar, gradual e sustentavelmente, as incorporações e garantir o equilíbrio do fluxo de entradas e saídas			88%	93%	98%	Ind 1.3.04 (1) - Of
										95%	100%	100%	Ind 1.3.04 (2) - Sar
										73%	83%	93%	Ind 1.3.04 (3) - Pr

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Atividades	Vetores de Intervenção	Projetos	Designação do Projeto	Tarefas	Designação da Tarefa	Descritivo do Projeto/Tarefa	EPR	Resultados			Indicadores
										2019	2020	2021	
OE 1 ASSEGURAR Recursos estáveis e suficientes	OOp 1.3 MAXIMIZAR a obtenção e gestão de Recursos Humanos.	A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos	RETER	A1.3.2.2	Dinamização do MPCE		(em branco)	<ul style="list-style-type: none">• Executar as propostas de recrutamento 2019, incidindo este esforço no preenchimento de postos de trabalho da categoria de AssOp, nas áreas funcionais de alimentação, manutenção e conservação de instalações e em áreas não contempladas por especialidades de militares RV/RC, procurando atingir 93,5% do Mapa de Pessoal Civil do Exército• Propor superiormente um aumento ao MPCE igual ao número das vagas ocupadas pelos 61 precários que foram integrados no Mapa de Pessoal Civil, oriundos da Ex. MM, GP-E.P.E.• Preparar, obter autorização e executar concursos externos 2019, nomeadamente, para preenchimento de postos de trabalho não ocupados, procurando atingir 93,5% do Mapa de Pessoal civil• Propor, a partir do plano de atividades 2021, em duas fases, um aumento do MPCE para que este se aproxime das reais necessidades do Exército expressas nos seus QOP (2476) e permita orientar mais militares para a componente operacional, numa primeira fase através de uma proposta de aumento do MPCE de 175 trabalhadores para 2021• Executar as propostas de recrutamento 2020, incidindo este esforço no preenchimento de postos de trabalho da categoria de AssOp, nas áreas funcionais de alimentação, manutenção e conservação de instalações e em áreas não contempladas por especialidades de militares RV/RC, procurando atingir 94,5% do Mapa de Pessoal civil• Preparar, obter autorização e executar concursos externos 2020, nomeadamente, para preenchimento de postos de trabalho não ocupados, procurando atingir 94,5% do Mapa de Pessoal civil• Propor um novo aumento do MPCE de 175 trabalhadores para 2022• Executar as propostas de recrutamento 2021, incidindo este esforço no preenchimento de postos de trabalho da categoria de AssOp, nas áreas funcionais de alimentação, manutenção e conservação de instalações e em áreas não contempladas por especialidades de militares RV/RC, procurando atingir 95% do Mapa de Pessoal civil• Preparar, obter autorização e executar concursos externos 2021, nomeadamente, para preenchimento de postos de trabalho não ocupados, procurando atingir 95% do Mapa de Pessoal civil	RPC	93,50%	94,50%	95,00%	Ind 1.3.05
			RETER e FORMAR	A1.3.2.4	Implementação da figura de gestor de carreira para os militares RC/RCE		(em branco)	<ul style="list-style-type: none">• Identificar atribuições do Gestor de Carreira dos militares RC/RCE• Definir o perfil profissional, qualificações/formação para o cargo• Proposta de alteração de QO – DARH• Aprovação de QOP e colocação de militar• Apropriação de instalações/distribuição de equipamentos• Elaboração de questionário, da satisfação da atividade de orientação aos militares RC/RCE (questionário elaborado em colaboração com o CPAE)• Avaliação através de questionário, da satisfação da atividade de orientação aos militares RC/RCE.• Consolidação do questionário de satisfação da atividade de orientação aos militares RC/RCE• Reavaliação da atividade desenvolvida		20/0	40/10	80/20	Ind 1.3.14
			RETER	A1.3.2.5	Implementação do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional dos militares RC/RCE		(em branco)	<ul style="list-style-type: none">• Identificar atribuições do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional (GOFP)• Propor a organização do GOFP (Quantitativo/Qualificações/Dependência funcional)• Proposta de alteração de QO – DARH• Aprovação de QOP e colocação de militares• Apropriação de instalações/distribuição de equipamentos• Criação de Página na Internet com informação pertinente de apoio aos militares RC/RCE (Plano de Cursos com equivalência no mercado civil e empregabilidade, protocolos com entidades formadoras, Incentivos no âmbito da formação), implementação de linhas telefónicas de apoio - Help Desk• Criação de questionário on-line, a aplicar no final de cada período de contrato, orientado para a perspetiva de formação (questionário elaborado em colaboração com o CPAE)• Ativação do GOFP• Monitorizar individualmente o desenvolvimento do percurso formativo – Passaporte Qualifica	RPM	Ativação do Gabinete	100/5	200/10	

[illegible]

Legenda:

EPR - Entidade Primariamente Responsável

Prop. - Propor

Impl. - Implementar

Cons. - Consolidar

X - Com relação direta

C - indicador parcial (DARH) que contribui para correspondente indicador

Ficha de Projeto A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares

Atividade	A 1.2.1 Regulamentação Legal e Estatutária			
Projeto	A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares			
	Tarefas	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Proceder à revisão das normas de nomeação e colocação dos militares do QP e RV/RC, procedendo à sua agregação, considerando o RCE e ajustando-as ao atual EMFAR, por forma a permitir otimizar os movimentos e colocações dos militares no Exército (Ver tarefa A1.2.1.2.1)	RPM	15/04/19	31/12/21
	Melhorar o funcionamento do sistema de avaliação (Ver tarefa A1.2.1.2.2)	RPM	01/05/19	31/08/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar as Novas Normas de Nomeação e Colocação dos Militares, no planeamento das colocações anuais em 2020 			
Indicadores de monitorização				
	Tarefa A1.2.1.2.1 <ul style="list-style-type: none"> Aprovado/Não aprovado Implementado/Não implementado Tarefa A1.2.1.2.2 <ul style="list-style-type: none"> Receção da totalidade das FAV, após 20 dias úteis da data final de cada período de avaliação periódica (dentro do prazo de 30 dias) Submissão da totalidade das FAV em formato digital 			

Ficha de Tarefa ao Projeto A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares

Atividade	A 1.2.1 Regulamentação Legal e Estatutária			
Projeto	A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares			
Tarefa	A 1.2.1.2.1 Proceder à revisão das normas de nomeação e colocação dos militares do QP e RV/RC, procedendo à sua agregação, considerando o RCE e ajustando-as ao atual EMFAR, por forma a permitir otimizar os movimentos e colocações dos militares no Exército			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Revisão dos textos das Normas (QP e RV/RC/RCE)	RPM	15/04/19	31/05/19
	Preparar a proposta de Normas de Nomeação e Colocação dos Militares (NNCM-QP,RV,RC,RCE)	RPM	01/06/19	31/07/19
	Aprovação do projeto provisório das NNCM	RPM	01/08/19	30/08/19
	Divulgação do projeto provisório das NNCM à estrutura do Exército (recolha de contributos)	RPM	01/09/19	31/09/19
	Revisão do projeto das NNCM (análise dos contributos)	RPM	01/10/19	30/10/19
	Aprovação das NNCM	RPM	01/11/19	31/11/19
	Difusão das NNCM	RPM	01/12/19	31/12/19
	Entrada em vigor das NNCM (planeamento 2020)	RPM	01/01/20	31/12/20
	Análise e acompanhamento da implementação das NNCM	RPM	01/01/20	30/09/20
	Revisão das NNCM (se necessário)	RPM	01/10/20	31/10/20
	Proposta de Ajustamento das NNCM (se necessário)	RPM	01/11/20	30/11/20
	Aprovação da Proposta de Correção às NNCM (se necessário)	RPM	01/12/20	31/12/20
	Consolidação dos processos associados às novas NNCM (Planeamento 2021)	RPM	01/01/21	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar as Novas Normas de Nomeação e Colocação dos Militares, no planeamento das colocações anuais em 2020 			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none"> Aprovado/Não aprovado Implementado/Não implementado 			

Ficha de Tarefa ao Projeto A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares

Atividade	A 1.2.1 Regulamentação Legal e Estatutária			
Projeto	A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares			
Tarefa	A 1.2.1.2.2 Melhorar o funcionamento do sistema de avaliação			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Aperfeiçoamento dos procedimentos para garantir o cumprimento integral das normas e prazos por parte de todos os intervenientes no processo.	RPM	02/06/19	31/12/21
	Reforço das ações de divulgação de procedimentos para a implementação do preenchimento das FAV em formato digital	RPM	01/06/20	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none"> Receção da totalidade das FAV, após 20 dias úteis da data final de cada período de avaliação periódica (dentro do prazo de 30 dias) Submissão da totalidade das FAV em formato digital 			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none"> Recebido/Não Recebido Submissão em formato digital/em formato papel 			

Ficha de Projeto A 1.2.1.3 Normas de nomeação de militares para cargos e cursos

Atividade	A 1.2.1 Regulamentação Legal e Estatutária			
Projeto	A 1.2.1.3 Normas de nomeação de militares para cargos e cursos			
	Tarefas	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	<i>Aprovação da metodologia de elaboração das listas para aplicação do SAMMFA na indigitação de militares no âmbito de cursos de formação, desempenho de cargos em organizações internacionais, ou fora do território nacional - Despacho S Exa GEN CEME</i>	RPM	15/04/19	31/05/19
	Elaboração de Normas de nomeação de militares para cargos e cursos	RPM	01/06/19	31/07/19
	Aprovação das Normas de Nomeação dos militares para cargos e cursos	RPM	01/08/19	30/08/19
	Difusão da Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos	RPM	01/09/19	30/09/19
	Utilização das Normas na elaboração de Informações relativas a cargos a prover em 2020	RPM	01/10/19	31/12/19
	Implementação das Normas para o provimento dos cargos e cursos de 2020	RPM	02/01/20	31/12/20
	Análise dos processos desenvolvidos em 2020	RPM	02/01/21	31/01/21
	Proposta e consequente Aprovação de Ajustamento das Normas (se necessário)	RPM	01/02/21	28/02/21
	Consolidação dos processos associados às Normas	RPM	03/03/21	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar as Novas Normas de nomeação de militares para o provimento dos cargos e cursos em 2020 			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none"> Aprovado/Não aprovado Implementado/Não implementado 			

Ficha de Projeto A1.2.1.10 Revisão do Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula no Exército

Atividade	A1.2.1 Regulamentação Legal e Estatutária			
Projeto	A1.2.1.10 Revisão do Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula no Exército (REDME)			
	Tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Divulgação do projeto provisório do REDME às Repartições da DARH, DSP, DS (recolha de comentários/contributos)	RPFES	01/01/19	30/06/19
	Revisão do projeto do REDME (incorporação dos contributos)	RPFES	01/07/19	30/09/19
	Apresentação e aprovação da versão final do REDME	RPFES	01/10/19	31/10/19
	Difusão do REDME	RPFES	01/11/19	31/12/19
	Entrada em vigor do REDME	RPFES	01/01/20	01/01/20
Metas				
	<ul style="list-style-type: none"> Aprovação e entrada em vigor do Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula no Exército 			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none"> Aprovado/Não aprovado 			

Ficha de Projeto A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar

Atividade	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar			
	Tarefas	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Promoção da divulgação e do conhecimento do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (RIPSM) (Ver tarefa A1.3.1.1.1)	RR	06/05/19	31/12/21
	Desenvolver um Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar (Ver tarefa A1.3.1.1.2)	RR	06/05/19	01/07/20
	Proporcionar uma experiência de Serviço Militar ao potencial candidato (Ver tarefa A1.3.1.1.3)	RR	06/05/19	31/12/21
	Utilizar o RV como plataforma de estágios profissionais, com vista à promoção de uma experiência profissional imersiva em contexto militar e desenvolvimento da imagem do Exército como entidade promotora de qualificação profissional (Ver tarefa A1.3.1.1.4)	RR	06/05/19	31/12/21
	Elaboração, aprovação e distribuição do Plano de Divulgação do Serviço Militar (PADSM)	RR	06/05/19	31/12/19
	Promoção de semanas abertas nas U/E/O do Exército	RR	06/05/19	31/12/21
	Participar em eventos nacionais e regionais de elevada visibilidade	RR	28/02/19	31/12/19
	Implementação da marca Exército	RR	07/01/19	31/12/21
	Reforçar a uniformização e incrementar os procedimentos de divulgação do Exército e do Serviço Militar	RR	07/01/19	31/12/20
	Aumentar a distribuição produtos de merchandising relativos ao Exército e ao Serviço Militar	RR	06/05/19	31/12/21
	Reforçar presença do Exército nas redes sociais	RR	07/01/19	31/12/20
	Planear, desenvolver e difundir novo episódio da Anatomia de um Herói, com o tema: CANDIDATA-TE E VALORIZA-TE	RR	06/05/19	01/07/20
	Estudo e propostas de realocização de Gabinetes de Atendimento ao Público (GAP)	RR	06/05/19	31/12/21
	Análise da situação e proposta de criação de GAP em regiões com forte densidade populacional e em que não existem U/E/O do Exército	RR	06/05/19	31/12/21
	Promover o recrutamento local no Alentejo interior e Algarve	RR	06/05/19	31/12/21
	Promover o recrutamento local nos concelhos de Castelo Branco e Tomar, com vista a serem colocados na Brigada Mecanizada	RR	06/05/19	31/12/21

Programar o local de incorporação dos recrutas, considerando a sua origem geográfica	RR	06/05/19	31/12/21
Adequar a candidatura online: Normalização do processo de acordo com a Lei de Proteção de dados	RR	06/05/19	31/12/19
Desenvolvimento de Aplicação Mobile	RR	07/01/19	01/07/20
Reestruturação do Gestor de Recrutamento Normal	RR	06/05/19	31/12/20
Desenvolvimento plataforma Divulgação do Serviço Militar	RR	06/01/20	31/12/20

Metas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar a divulgação do Exército e do Serviço Militar; • Aumento do interesse dos cidadãos; • Aumento de candidaturas; • Aumento de efetivos admitidos nas fileiras.
Indicadores de monitorização	
	<ul style="list-style-type: none"> • Total de candidaturas (masculino e feminino) à prestação do serviço militar (online e presenciais); • Efetivos admitidos nas fileiras, num determinado ano.

Ficha de Tarefa ao Projeto A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar

Atividade	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar			
Tarefa	A1.3.1.1.1 Desenvolver plano setorial de divulgação do serviço militar			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Análise do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM (GabMDN e DGRDN a finalizar até final 2º Semestre 2019);	RR	06/05/19	01/07/20
	Análise do Plano Setorial de Comunicação do Serviço Militar do Exército (finalizar até final do 1º semestre 2020)	RR	06/05/19	01/07/20
	Obter contributos das restantes U/E/O da Rede de Divulgação do Serviço Militar (RDSM)	RR	06/05/19	30/09/19
	Promover reuniões com as diversas U/E/O que desenvolvem as operações de recrutamento	RR	06/05/19	01/07/20
	Elaborar Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar	RR	06/05/19	02/12/19
	Apresentar proposta inicial, suportada na análise do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM e contributos iniciais das U/E/O da RDSM	RR		18/11/19
	Apresentação do Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar	RR	18/11/19	02/12/19
	Aprovação e Divulgação do Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar	RR	02/12/19	16/12/19
	Atualização (eventual) do Plano em função do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM aprovado	RR	16/12/19	01/07/20
Metas				
	<ul style="list-style-type: none">• Aumento da quantidade e qualidade da informação sobre o SM;• Melhoria das representações institucionais e profissionais do Exército;• Promoção da maior participação das mulheres no Exército;• Reforçar a presença do Exército e dos Órgãos de Divulgação e Recrutamento no TN;• Reforçar a presença do Exército nas Redes Sociais;• Desenvolver e reforçar a presença do Exército nos OCS e em outros meios de difusão comunicacional em massa (v.g. cinemas, display de vídeos e imagens em transportes públicos).			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none">• Número de publicações nas redes sociais;			

- Número de notícias ou reportagens nos OCS, relativas à prestação de serviço militar no Exército;
- Número de publicações noutros meios de difusão comunicacional em massa;
- Web Analytics dos portais de recrutamento (e.g.: dados estatísticos do número de visualizações e partilhas das publicações nas redes sociais, etc.);
- Perceções acerca da proposta de valor das FA e da brand “Serviço Militar” aferidas pelo Observatório do Serviço Militar;
- Número de iniciativas desenvolvidas com avaliação de impacto positiva.

Ficha de Tarefa ao Projeto A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do serviço militar

Atividade	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do serviço militar			
Tarefa	A1.3.1.1.2 Proporcionar uma experiência de serviço militar ao potencial candidato			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Propor ao EME, CFT e DF/CmdPess a criação de Grupo de Trabalho	RR	06/05/19	01/07/19
	Elaborar e remeter, ao CFT e DF/CmdPess, folha avançada com definição da finalidade do subprojecto e proposta de calendarização das atividades	RR	06/05/19	01/07/19
	Promover reuniões com o EME, CFT e DF/CmdPess	RR	06/05/19	31/12/19
	Apresentar proposta inicial de Diretiva e referencial para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato	RR	06/05/19	18/11/19
	Revisão da Diretiva e referencial	RR	18/11/19	02/12/19
	Apresentação da Diretiva e referencial para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato	RR	18/11/19	02/12/19
	Aprovação e divulgação da Diretiva para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato	RR	02/12/19	16/12/19
	Aprovação e divulgação do referencial com as atividades a realizar pelos jovens candidatos (e familiares), no âmbito de objetivos de adaptação/aculturação à vida militar, no projeto recruta por um dia/um dia na Unidade	RR	02/12/19	16/12/19
	Implementação da Diretiva para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato	RR	06/01/20	31/12/21
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da quantidade e qualidade da informação sobre o SM; • Melhoria das representações institucionais e profissionais do Exército; • Promoção da maior participação das mulheres no Exército; • Reforçar a presença do Exército e dos Órgãos de Divulgação e Recrutamento no TN; • Aumento do interesse dos cidadãos; • Aumento de candidaturas entre os candidatos que executem esta experiência. 			

Indicadores de monitorização
<ul style="list-style-type: none">• Realização de inquéritos pós participação na atividade;• Presenças nas redes sociais de publicações, relativas à atividade, da autoria dos participantes;• Presença nos OCS de publicações relativas à atividade;• Perceções acerca da proposta de valor das FA e da brand “Serviço Militar” aferidas pelo Observatório do Serviço Militar;• Numero de iniciativas desenvolvidas com avaliação de impacto positiva.

Ficha de Tarefa ao Projeto A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do serviço militar

Atividade	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do serviço militar			
Tarefa	A1.3.1.1.3 Utilizar o RV como plataforma de estágios profissionais, com vista à promoção de uma experiência profissional imersiva em contexto militar e desenvolvimento da imagem do Exército como entidade promotora de qualificação profissional			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Avaliar o enquadramento legal	RR	06/05/19	01/07/19
	Elaborar e remeter, ao EME, ao CFT e DF/CmdPess, folha avançada com definição da finalidade do subprojecto e proposta de calendarização das atividades	RR	06/05/19	01/07/19
	Promover a constituição de Grupo de Trabalho integrando representantes do EME, do CFT e da DF/CmdPess	RR	06/05/19	01/07/19
	Promover reuniões do Grupo de Trabalho	RR	01/07/19	31/12/19
	Identificação e definição das áreas técnicas de implementação de estágios profissionais, utilizando o RV.	RR	01/07/19	02/12/19
	Elaboração da diretiva e das normas de procedimentos para a implementação de estágios profissionais no Exército, utilizando o RV.	RR	01/07/19	31/12/19
	Apresentar proposta inicial de Diretiva e das normas	RR	01/07/19	18/11/19
	Revisão da Diretiva e das normas	RR	18/11/19	02/12/19
	Apresentação da Diretiva e das normas para implementação estágios profissionais no Exército, utilizando o RV	RR	18/11/19	02/12/19
	Aprovação e divulgação da Diretiva e das normas	RR	02/12/19	16/12/19
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da quantidade e qualidade da informação sobre o SM; • Melhoria das representações institucionais e profissionais do Exército; • Alargar o âmbito de aplicação do RV; • Promover o Exército no mercado de trabalho como modalidade primária para desenvolvimento de estágios nas áreas técnicas selecionadas; • Construção da imagem do Exército como entidade promotora da qualificação profissional; 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção de uma experiência profissional imersiva em contexto militar.
Indicadores de monitorização	<ul style="list-style-type: none"> • Número de áreas técnicas de implementação de estágios profissionais, utilizando o RV; • Número de iniciativas desenvolvidas com avaliação de impacto positiva; • Número de candidatos aos estágios profissionais; • Número de estágios profissionais realizados; • Número de ingressos no Exército após estágio profissional em RV.

Ficha de Tarefa ao Projeto A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar

Atividade	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar			
Tarefa	A1.3.1.1.4 Promover a divulgação e o conhecimento dos incentivos constantes do Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar (RIPSM)			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Elaboração e implementação de Campanha de Divulgação do Serviço Militar e Regime de Incentivos	RR	06/05/19	31/12/19
	Estabelecer ligação e garantir a coordenação com o CIOFE	RR	06/05/19	31/12/21
	Desenvolvimento e publicação de Normas Técnicas (interpretativas) sobre o funcionamento e aplicação do RIPSM	RR	06/05/19	31/12/19
	Divulgar, na página da intranet e internet e redes sociais, os efeitos da aplicação do Regulamento de Incentivos (RI) no efetivo que presta Serviço Militar em RV/RC	RR	06/05/19	31/12/21
	Publicação, nas Redes Sociais, de conteúdos relativos aos vários incentivos à prestação do serviço militar	RR	06/05/19	31/12/21
	Publicação, na página da Internet do Exército e na Intranet, de conteúdos relativos aos vários incentivos à prestação do serviço militar	RR	06/05/19	31/12/21
	Elaborar artigos específicos e propor a publicação no Jornal do Exército dos vários incentivos à prestação do serviço militar	RR	06/05/19	31/12/21
	Inclusão no Curso de “Atendimento ao Público e Informação ao RV/RC” de um tempo de formação dedicado ao Regulamento dos Incentivos	RR	06/05/19	31/12/21
	Envio de e-mails informativos para todos os contactos do mail do Exército	RR	06/05/19	31/12/21
	Envio de e-mails para os cidadãos presentes no DDN e que disponibilizaram os dados para o efeito	RR	06/05/19	31/12/21
	Divulgação de outras oportunidades de emprego em que é possível a aplicação do Regulamento de incentivos.	RR	06/05/19	31/12/21
	Promover a realização de palestras nas U/E/O	RR	06/05/19	31/12/21

	Promover a inclusão de ficha formativa no referencial de curso da IB, IC e CPCb, relativa ao funcionamento e aplicação do RIPS M	RR	06/05/19	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none">• Aumento da quantidade e qualidade da informação sobre os incentivos à prestação de serviço militar;• Melhoria das representações institucionais e profissionais do Exército;• Aumento do conhecimento, a nível interno e externo, do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar;			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none">• Número de iniciativas desenvolvidas;• Numero de iniciativas desenvolvidas com avaliação de impacto positiva.			

Ficha de Projeto A1.3.1.2 Campanha de divulgação direcionada para o género feminino

Atividade	A1.3.1 Obtenção de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.1.2 Campanha de divulgação direcionada para o género feminino			
	Tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Integração com o Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM (GabMDN e DGRDN a finalizar até final 2º Semestre 2019) e Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar do Exército (finalizar até final do 1º semestre 2020)	RR	06/05/19	01/07/20
	Desenvolver e implementar, desde já um Plano de divulgação do serviço militar no Exército específico para ao sexo feminino	RR	06/05/19	30/09/19
	Publicação de conteúdo representativo das mulheres no Exército: fotografias de mulheres em situações de liderança, em cenário operacional e partilha de notícias da imprensa	RR	06/05/19	31/12/21
	Planeamento e produção de vídeo com campanha para recrutamento de cidadãos do sexo feminino	RR	06/05/19	02/09/19
	Elaborar produtos de divulgação representando militares do sexo feminino em diversas ações de comunicação de relevância (e.g. spot publicitário, cartazes promocionais dos concursos de ingresso e decoração dos CR e GAP)	RR	06/05/19	31/12/21
	Publicação de conteúdos específicos nas redes sociais	RR	06/05/19	31/12/21
	Publicação de conteúdos específicos no portal do recrutamento na internet	RR	06/05/19	31/12/21
	Desenvolvimento, produção e utilização de produtos específicos para utilização em eventos de grande visibilidade	RR	06/05/19	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none">• Incrementar a divulgação do Exército e do Serviço Militar junto dos cidadãos do sexo feminino;• Aumento de candidaturas do sexo feminino;• Aumento de efetivos do sexo feminino admitidos nas fileiras.			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none">• Total de candidaturas do sexo feminino à prestação do serviço militar (online e presenciais);• Efetivos do sexo feminino admitidos nas fileiras, num determinado ano.			

Ficha de Projeto A 1.3.2.1 Atenuação do déficit entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente

Atividade	A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos			
Projeto	A 1.3.2.1 Atenuação do déficit entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente			
	Tarefas	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Desenvolver e consolidar uma gestão integrada de RH e modernizar o apoio administrativo aos RH do Exército (Ver ficha de tarefa A 1.3.2.1.1).	RPM	31/05/19	31/12/21
	Aumentar, gradual e sustentavelmente, as incorporações e garantir o equilíbrio do fluxo de entradas e saídas (Ver ficha de tarefa A 1.3.2.1.2).	RPM	30/04/19	01/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none">• Implementar o SIGRH como ferramenta de gestão• Desenvolver interfaces para o <i>Business Intelligence</i> para substituição do <i>Oracle</i>.• Criar Perfil do Tutor;• Marcar PCS no dia seguinte à candidatura (privilegiando a intenção do candidato);• Diminuição do tempo de espera entre a candidatura e a incorporação para 1 mês;• Aproximar as existências do Efetivo Autorizado			
Indicadores de monitorização				
	<p>Tarefa A 1.3.2.1.1</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaboração de pelo menos 04 x propostas a adicionar à interface <i>Business Intelligence</i>• Elaboração de uma proposta para interface “<i>registo e gestão da verificação das condições de promoção</i>”• Elaboração de uma proposta para interface para a “<i>gestão de posições remuneratórias</i>”• Utilização do SIG como ferramenta primária de gestão <p>Tarefa A 1.3.2.1.2</p> <ul style="list-style-type: none">• Redução percentual da diferença entre o quantitativo de militares colocados na AGPS e AGPSP• Inexistência de desistências entre a candidatura e as PCS• Inexistência de desistência no universo de Aptos em PCS e o efetivo mandado incorporar na Unidade de Incorporação			

Ficha de Tarefa ao Projeto A 1.3.2.1 Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente

Atividade	A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos			
Projeto	A 1.3.2.1 Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente			
Tarefa	A 1.3.2.1.1 Desenvolver e consolidar uma gestão integrada de RH e modernizar o apoio administrativo aos RH do Exército			
	Descritivo da tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Concluir a migração dos dados da BDUPE para o SIG	RPM	31/12/19	31/12/19
	Analisar e testar o <i>interface Business Intelligence</i> (BI)	RPM	31/05/19	31/05/19
	Proposta de nomeação de GT para elaboração de requisitos para interface para “registo e gestão da verificação das condições de promoção”	RPM	06/05/19	31/05/19
	Elaboração de requisitos para interface para “registo e gestão da verificação das condições de promoção”	RPM	03/06/19	30/06/19
	Proposta de nomeação de GT para elaboração de requisitos para interface para a “gestão de posições remuneratórias”	RPM	01/07/19	31/07/19
	Elaboração de requisitos para interface para a “gestão de posições remuneratórias”	RPM	01/08/19	30/08/19
	Elaboração de requisitos para ferramentas de apoio à gestão a operar na plataforma SIG, de carreiras de trabalhadores civis	RPC	30/09/19	30/09/19
	Elaboração de requisitos para ferramentas de apoio à gestão a operar na plataforma SIG, de carreiras militares	RPM	30/09/19	30/09/19
	Elaboração/atualização de NEP internas nas seguintes áreas: - Normalização de procedimentos de gestão (Atribuição de GMP/AGPSP, Elaboração de pareceres Licença ilimitada, Registada, etc) - Fluxo documental interno	RPM	31/12/19	31/12/19
	Validação da atualização das NEP internas	RPM	01/01/20	31/10/20
	Revisão/atualização das NEP internas	RPM	01/11/20	31/12/20
	Implementação das NEP internas	RPM	01/01/21	31/12/21
	Encerramento das bases de dados internas, em sincronia com a entrada em produção dos interfaces para o SIG e Business Intelligence	RPM	01/01/21	31/12/21
Metas				

	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar o SIGRH como ferramenta de gestão • Desenvolver interfaces para o <i>Business Intelligence</i> para substituição do <i>Oracle</i>.
Indicadores de monitorização	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração de pelo menos 04 x propostas a adicionar à interface <i>Business Intelligence</i> • Elaboração de uma proposta para interface “<i>registo e gestão da verificação das condições de promoção</i>” • Elaboração de uma proposta para interface para a “<i>gestão de posições remuneratórias</i>” • Utilização do SIG como ferramenta primária de gestão

Ficha de Tarefa ao Projeto A 1.3.2.1 Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente

Atividade	A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos			
Projeto	A 1.3.2.1 Atenuação do déficit entre o efetivo máximo autorizado e o efetivo existente			
Tarefa	A 1.3.2.1.2 Aumentar, gradual e sustentavelmente, as incorporações e garantir o equilíbrio do fluxo de entradas e saídas			
	Descritivo de tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Quantificar o nº de efetivos necessários (por categoria, modalidade de vínculo e U/E/O)	RPM	30/04/19	30/04/19
	Identificar o nº de militares RC fora da sua AGPSP	RPM	01/05/19	15/05/19
	Identificar atribuições do Tutor dos CR e GAP	RR	16/05/19	31/08/19
	Desenhar perfil do Tutor dos CR e GAP e promover o desenvolvimento do referencial de curso de Divulgador do SM	RR	01/09/19	01/10/19
	Identificar as AGPS mais deficitárias	RPM	15/05/19	30/05/19
	Identificar Unidades que possam integrar o conceito de recrutamento local	RPM	01/06/19	30/06/19
	Propor medidas compensatórias à prestação de serviço em AGPSP deficitárias	RPM	01/07/19	31/12/21
	Avaliar a possibilidade de transferência de militares das Ilhas para o Continente	RPM	01/06/19	31/12/21
	Reduzir o tempo que medeia entre a candidatura e a incorporação	RR	06/05/19	01/12/21
	Metas			
	<ul style="list-style-type: none">• Criar Perfil do Tutor;• Marcar PCS no dia seguinte à candidatura (privilegiando a intenção do candidato);• Diminuição do tempo de espera entre a candidatura e a incorporação para 1 mês;• Aproximar as existências do Efetivo Autorizado			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none">• Redução percentual da diferença entre o quantitativo de militares colocados na AGPS e AGPSP• Inexistência de desistências entre a candidatura e as PCS• Inexistência de desistência no universo de Aptos em PCS e o efetivo mandado incorporar na Unidade de Incorporação			

Ficha de Projeto A1.3.2.2 Dinamização do Mapa de Pessoal Civil do Exército (MPCE)

Atividade	A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos			
Projeto	A1.3.2.2 Dinamização do Mapa de Pessoal Civil do Exército (MPCE)			
	Tarefa	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Executar as propostas de recrutamento 2019, incidindo este esforço no preenchimento de postos de trabalho da categoria de AssOp, nas áreas funcionais de alimentação, manutenção e conservação de instalações e em áreas não contempladas por especialidades de militares RV/RC, procurando atingir 93,5% do Mapa de Pessoal Civil do Exército.	RPC	02/05/19	31/05/20
	Propor superiormente um aumento ao MPCE igual ao número das vagas ocupadas pelos 61 precários que foram integrados no Mapa de Pessoal Civil, oriundos da Ex. MM, GP-E.P.E.	RPC	01/05/19	31/07/19
	Preparar, obter autorização e executar concursos externos 2019, nomeadamente, para preenchimento de postos de trabalho não ocupados, procurando atingir 93,5% do Mapa de Pessoal civil.	RPC	01/09/19	31/05/20
	Propor, a partir do plano de atividades 2021, em duas fases, um aumento do MPCE para que este se aproxime das reais necessidades do Exército expressas nos seus QOP (2476) e permita orientar mais militares para a componente operacional, numa primeira fase através de uma proposta de aumento do MPCE de 175 trabalhadores para 2021.	RPC	01/03/20	19/07/20
	Executar as propostas de recrutamento 2020, incidindo este esforço no preenchimento de postos de trabalho da categoria de AssOp, nas áreas funcionais de alimentação, manutenção e conservação de instalações e em áreas não contempladas por especialidades de militares RV/RC, procurando atingir 94,5% do Mapa de Pessoal civil.	RPC	02/05/20	31/05/21
	Preparar, obter autorização e executar concursos externos 2020, nomeadamente, para preenchimento de postos de trabalho não ocupados, procurando atingir 94,5% do Mapa de Pessoal civil.	RPC	01/09/20	31/05/21
	Propor um novo aumento do MPCE de 175 trabalhadores para 2022.	RPC	01/03/21	19/07/21
	Executar as propostas de recrutamento 2021, incidindo este esforço no preenchimento de postos de trabalho da categoria de AssOp, nas áreas funcionais de alimentação, manutenção	RPC	02/05/21	31/05/22

e conservação de instalações e em áreas não contempladas por especialidades de militares RV/RC, procurando atingir 95% do Mapa de Pessoal civil.			
Preparar, obter autorização e executar concursos externos 2021, nomeadamente, para preenchimento de postos de trabalho não ocupados, procurando atingir 95% do Mapa de Pessoal civil.	RPC	01/09/21	31/05/22

Metas

<ul style="list-style-type: none"> • 2019 – MPCE a 93,5% • 2020 – MPCE a 94,5% • 2021 – MPCE a 95,0%

Indicadores de monitorização

<ul style="list-style-type: none"> • 1.3.05 - Potencial Humano Civil em MPCE

Ficha de Projeto A 1.3.2.4 Implementação da figura de gestor de carreira para militares RC/RCE

Atividade	A1.3.2 Gestão de Recursos Humanos			
Projeto	A 1.3.2.4 Implementação da figura de gestor de carreira para militares RC/RCE			
	Tarefas	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Identificar atribuições do Gestor de Carreira dos militares RC/RCE	RPM		30/06/19
	Definir o perfil profissional, qualificações/formação para o cargo	RPM	01/07/19	31/08/19
	Proposta de alteração de QO – DARH	RPM	01/09/19	15/09/19
	Aprovação de QOP e colocação de militar	RPM	16/09/19	30/09/19
	Apropriação de instalações/distribuição de equipamentos	RPM	01/10/19	31/10/19
	Elaboração de questionário, da satisfação da atividade de orientação aos militares RC/RCE (questionário elaborado em colaboração com o CPAE)	RPM	01/11/19	31/12/19
	Avaliação através de questionário, da satisfação da atividade de orientação aos militares RC/RCE.	RPM	02/01/20	31/12/20
	Consolidação do questionário de satisfação da atividade de orientação aos militares RC/RCE	RPM	02/01/21	30/06/21
	Reavaliação da atividade desenvolvida	RPM	01/07/21	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none"> Implementação da figura de gestor de carreira para militares RC/RCE 			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none"> Percentagem anual de atividades de orientação prestada aos militares RC/RCE 			

Ficha de Projeto A 1.3.2.5 Implementação do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional dos militares RC/RCE

Atividade	A 1.3.2 Gestão de Recursos Humanos			
Projeto	A 1.3.2.5 Implementação do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional dos militares RC/RCE			
	Tarefas	Entidade responsável	Data Início	Data Fim
	Identificar atribuições do Gabinete de Orientação Formativa e Profissional (GOFP)	RPM	04/04/19	30/06/19
	Propor a organização do GOFP (Quantitativo/Qualificações/Dependência funcional)	RPM	01/07/19	31/08/19
	Proposta de alteração de QO – DARH	RPM	01/09/19	15/09/19
	Aprovação de QOP e colocação de militares	RPM	16/09/19	30/09/19
	Apropriação de instalações/distribuição de equipamentos	RPM	01/10/19	31/10/19
	Criação de Página na Internet com informação pertinente de apoio aos militares RC/RCE (Plano de Cursos com equivalência no mercado civil e empregabilidade, protocolos com entidades formadoras, Incentivos no âmbito da formação), implementação de linhas telefónicas de apoio - Help Desk	RPM	01/11/19	31/11/19
	Criação de questionário on-line, a aplicar no final de cada período de contrato, orientado para a perspetiva de formação (questionário elaborado em colaboração com o CPAE).	RPM	01/12/19	31/12/19
	Ativação do GOFP	RPM	02/01/20	
	Monitorizar individualmente o desenvolvimento do percurso formativo – Passaporte Qualifica	RPM	02/01/20	31/12/21
Metas				
	<ul style="list-style-type: none">Ativação do GabineteGeração de Passaporte Qualifica a todos os Militar RC/RCE			
Indicadores de monitorização				
	<ul style="list-style-type: none">Entrada em funcionamento do Gabinete de OrientaçãoPercentagem de militares RC/RCE com Passaporte Qualifica			

Anexo D (Matriz Sincronização) à Diretiva Setorial DARH 2019-2021

PROJECTO		TAREFA	DESCRITIVO DA TAREFA	2019												2020												2021											
				abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez			
RPM	A 1.2.1.2 Normas de Nomeação e Colocação dos Militares	A 1.2.1.2.(1) Proceder à revisão das normas de nomeação e colocação dos militares do QP e RV/RC, procedendo à sua agregação, considerando o RCE e ajustando-as ao atual ENFAR, por forma a permitir otimizar os movimentos e colocações dos militares no Exército	Revisão dos textos das Normas (QP e RV/RC/RCE)	■	■																																		
			Preparar a proposta de Normas de Nomeação e Colocação dos Militares (NNCM-QP,RV,RC,RCE)			■	■																																
			Aprovação do projeto provisório das NNCM				■	■																															
			Divulgação do projeto provisório das NNCM à estrutura do Exército (recolha de contributos)					■	■																														
			Revisão do projeto das NNCM (análise dos contributos)							■	■																												
			Aprovação das NNCM									■	■																										
			Difusão das NNCM										■	■																									
			Entrada em vigor das NNCM (planeamento 2020)											■	■																								
			Análise e acompanhamento da implementação das NNCM												■	■																							
			Revisão das NNCM (se necessário)																					■	■														
Proposta de Ajustamento das NNCM (se necessário)																							■	■															
Aprovação da Proposta de Correção às NNCM (se necessário)																								■	■														
Consolidação dos processos associados às novas NNCM (Planeamento 2021)																																							
RPM	A 1.2.1.2.(2) Melhorar o funcionamento do sistema de avaliação	Reforço das ações de divulgação de procedimentos para a implementação do preenchimento das FAV em formato digital																																					
		Aperfeiçoamento dos procedimentos para garantir o cumprimento integral das normas e prazos por parte de todos os intervenientes no processo																																					
		Aprovação da metodologia de elaboração das listas para aplicação do SAMMFA na indigitação de militares no âmbito de cursos de formação, desempenho de cargos em organizações internacionais, ou fora do território nacional - Despacho S Exa GEN CEME	■	■																																			
		Elaboração de Normas de nomeação de militares para cargos e cursos				■	■																																
		Aprovação das Normas de Nomeação dos militares para cargos e cursos					■	■																															
		Difusão da Normas de nomeação dos militares para cargos e cursos							■	■																													
		Utilização das Normas na elaboração de Informações relativas a cargos a prover em 2020									■	■																											
		Implementação das Normas para o provimento dos cargos e cursos de 2020											■	■																									
		Análise dos processos desenvolvidos em 2020																									■	■											
		Proposta e consequente Aprovação de Ajustamento das Normas (se necessário)																										■	■										
Consolidação dos processos associados às Normas																																							
RPM	A 1.2.1.3 Normas de nomeação de militares para cargos e cursos	Divulgação do projeto provisório do REDME às Repartições da DARH, DSP, DS (recolha de comentários/contributos)	■	■																																			
		Revisão do projeto do REDME (incorporação dos contributos)				■	■	■																															
		Apresentação e aprovação da versão final do REDME							■	■																													
		Difusão do REDME										■	■																										
		Entrada em vigor do REDME											■	■																									
RPM	A 1.2.1.5 Revisão do Regulamento para a Elaboração dos Documentos de Matrícula no Exército (REDME)	Divulgação do projeto provisório do REDME às Repartições da DARH, DSP, DS (recolha de comentários/contributos)	■	■																																			
		Revisão do projeto do REDME (incorporação dos contributos)				■	■	■																															
		Apresentação e aprovação da versão final do REDME							■	■																													
		Difusão do REDME										■	■																										
		Entrada em vigor do REDME											■	■																									
		RR	A1.3.1.1 Divulgação do Exército e do Serviço Militar	A1.3.1.1.(1) Desenvolver plano setorial de divulgação do serviço militar	Análise do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM (GabMDN e DGRDN a finalizar até final 2º Semestre 2019);	■	■																																
					Análise do Plano Setorial de Comunicação do Serviço Militar do Exército (finalizar até final do 1º semestre 2020)	■	■																																
					Obter contributos das restantes U/E/O da Rede de Divulgação do Serviço Militar (RDsM)	■	■																																
					Promover reuniões com as diversas U/E/O que desenvolvem as operações de recrutamento	■	■																																
					Elaborar Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar	■	■																																
A1.3.1.1.(2) Proporcionar uma experiência do serviço militar ao potencial candidato	Apresentar proposta inicial, suportada na análise do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM e contributos iniciais das U/E/O da RDsM											■	■																										
	Apresentação do Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar												■	■																									
	Aprovação e Divulgação do Plano Setorial de Divulgação do Serviço Militar													■	■																								
	Atualização (eventual) do Plano em função do Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM aprovado														■	■																							
	A1.3.1.1.(3) Utilizar o RV como plataforma de estágios profissionais, com vista à promoção de uma experiência profissional inserida em contexto militar e desenvolvimento da imagem do Exército como entidade promotora de qualificação profissional			Propor ao EME, CFT e DF/CmdPess a criação de Grupo de Trabalho	■	■																																	
Elaborar e remeter, ao CFT e DF/CmdPess, folha avançada com definição da finalidade do subprojecto e proposta de calendarização das atividades		■	■																																				
Promover reuniões com o EME, CFT e DF/CmdPess		■	■																																				
Apresentar proposta inicial de Diretiva e referencial para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato		■	■																																				
Revisão da Diretiva e referencial		■	■									■	■																										
RR	A1.3.1.1.(4) Promoção da divulgação e o conhecimento do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (RIPSM)	Apresentação da Diretiva e referencial para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato										■	■																										
		Aprovação e divulgação da Diretiva para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato												■	■																								
		Aprovação e divulgação do referencial com as atividades a realizar pelos jovens candidatos (e familiares), no âmbito de objetivos de adaptação/aculturação à vida militar, no projeto recruta por um dia/um dia na Unidade														■	■																						
		Implementação da Diretiva para implementação da experiência de Serviço Militar ao potencial candidato															■	■																					
		Avaliar o enquadramento legal	■	■																																			
		Elaborar e remeter, ao EME, ao CFT e DF/CmdPess, folha avançada com definição da finalidade do subprojecto e proposta de calendarização das atividades	■	■																																			
		Promover a constituição de Grupo de Trabalho integrando representantes do EME, do CFT e da DF/CmdPess	■	■																																			
		Promover reuniões do Grupo de Trabalho	■	■																																			
		Identificação e definição das áreas técnicas de implementação de estágios profissionais, utilizando o RV	■	■																																			
		Elaboração da diretiva e das normas de procedimentos para a implementação de estágios profissionais no Exército, utilizando o RV	■	■																																			
Apresentar proposta inicial de Diretiva e das normas	■	■																																					
Revisão da Diretiva e das normas	■	■																																					
Apresentação da Diretiva e das normas para implementação estágios profissionais no Exército, utilizando o RV	■	■																																					
Aprovação e divulgação da Diretiva e das normas	■	■																																					
RR	A1.3.1.1.(4) Promoção da divulgação e o conhecimento do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (RIPSM)	Elaboração e implementação de Campanha de Divulgação do Serviço Militar e Regime de Incentivos	■	■																																			
		Estabelecer ligação e garantir a coordenação com o CIOFE	■	■																																			
		Desenvolvimento e publicação de Normas Técnicas (interpretativas) sobre o funcionamento e aplicação do RIPSM	■	■																																			
		Divulgar, na página da Intranet e internet e redes sociais, os efeitos da aplicação do Regulamento de Incentivos (RI) no efetivo que presta Serviço Militar em RV/RC	■	■																																			
		Publicação, nas Redes Sociais, de conteúdos relativos aos vários incentivos à prestação do serviço militar	■	■																																			
		Publicação, na página da Internet do Exército e na Intranet, de conteúdos relativos aos vários incentivos à prestação do serviço militar	■	■																																			
		Elaborar artigos específicos e propor a publicação no Jornal do Exército dos vários incentivos à prestação do serviço militar	■	■						</																													

[illegible]



DIREÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Quartel de Santo Ovídio, Praça da República 4099-037 Porto

PORTUGAL

Email: cmdpress@mail.exercito.pt | Telefone Civil: 222 077 300 | Telefone Militar: 431 000

exercito.pt