



DIRETORIA DE CONTROLE DE EFETIVOS E MOVIMENTAÇÕES



PLANO DE GESTÃO (Caderno I)

A DIMENSÃO HUMANA DA FORÇA

2019 - 2022

“O planejamento não é uma tentativa de predizer o que vai acontecer. O planejamento é um instrumento para raciocinar agora, sobre que trabalhos e ações serão necessários hoje, para merecermos um futuro. O produto final do planejamento não é a informação: é sempre o trabalho.”

Peter Drucker.

ÍNDICE

1. FINALIDADE	4
2. REFERÊNCIAS	4
3. MISSÃO DA DCEM	5
3.1 Missão síntese da DCEM.....	5
3.2 Lema.....	5
4. VISÃO DE FUTURO DA DCEM	6
5. PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS E VALORES	6
5.1 Ser da DCEM é servir com: LIMPE.....	6
6. DIRETRIZ DO DIRETOR DA DCEM	7
7. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	7
8. ORGANOGRAMA DA DCEM.....	8
9. MAPA ESTRATÉGICO DA DCEM	9
10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE PESSOAL - Descrição.....	10
11. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO	12
ANEXO "A" - DIRETRIZ GERAL DO DIRETOR DA DCEM - 2019	13



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DEPARTAMENTO-GERAL DO PESSOAL
DIRETORIA DE CONTROLE DE EFETIVOS E MOVIMENTAÇÕES
(Dir G P/1860)**

PLANO DE GESTÃO DA DCEM

“Plano de Gestão dos Recursos Humanos de Carreira do Exército Brasileiro”

Brasília, 11 de fevereiro de 2019.

1. FINALIDADE

Orientar as ações gerenciais desenvolvidas no âmbito da Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações, alinhadas com o Plano de Gestão do Departamento-Geral do Pessoal (DGP).

2. REFERÊNCIAS

- a) Decreto nº 5.751, de 12 ABR 06 - Aprova a Estrutura Regimental do Comando do Exército.
- b) Portaria nº 155 – Cmt Ex, de 29 FEV 16 - Aprova o Regulamento do Departamento-Geral do Pessoal (EB10-R-02.001), e dá outras providências.
- c) Portaria nº 1.266 – Cmt Ex, de 10 SET 15 – Atualiza o Sistema de Excelência no Exército Brasileiro e dá outras providências.
- d) Portaria nº 1.042 – Cmt Ex, de 18 AGO 17 - Aprova o Plano Estratégico do Exército 2016-2019/3ª Edição, integrante da Sistemática de Planejamento Estratégico do Exército, e dá outras providências (PEEx/2016-2019).
- e) Portaria nº 054 - Cmt Ex, de 30 JAN 17 - Aprova as Normas para Elaboração, Gerenciamento e Acompanhamento do Portfólio e dos Programas Estratégicos do Exército Brasileiro (EB10-N01.004), 1ª Edição, 2017.
- f) Pensamento e Intenção do Comandante do Exército, de 26 FEV 15.
- g) Portaria nº 176 - EME, de 29 AGO 13 - Aprova as Normas para Elaboração, Gerenciamento e Acompanhamento de Projetos no Exército Brasileiro (EB20-N08.001), 2ª Edição, 2013.
- h) Portaria nº 241 – EME, de 14 OUT 14 – Aprova o Mapa Estratégico do Exército e dá outras providências.
- i) Portaria nº 306 – EME, de 22 DEZ 14 – Aprova a Sistemática de Planejamento Estratégico do Exército (SIPLEx-2014) e dá outras providências.
- j) Portaria nº 537-EME, de 27 DEZ 17 - Cmt Ex - Aprova os indicadores referentes ao Objetivo Estratégico do Exército nº 13 - Fortalecer a dimensão humana.
- k) Decreto nº 2.040 – PR, de 21 OUT 1996 – Aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército.
- l) Portaria nº 325 – Cmt Ex, de 6 JUL 2000 – Aprova as Instruções Gerais para Movimentação de Oficiais e Praças do Exército (IG 10-02).
- m) Portaria nº 47 – Ch DGP, de 30 MAR 12 – Aprova as Instruções Reguladoras para Aplicação das IG 10-02, Movimentação de Oficiais e Praças do Exército (EB30-IR-40.001).
- m) Portaria nº 214-EME, de 7 JUN 16 - Aprova o Manual Técnico (EB20-MT-11.003) Gestão de Indicadores de Desempenho, 1ª Edição, 2016.
- n) Diretriz Geral de Gestão Estratégica do Departamento-Geral do Pessoal 2018-2019.
- o) Diretriz do Diretor de Controle de Efetivos e Movimentações. de 30 de março de 2017.

3. MISSÃO DA DCEM

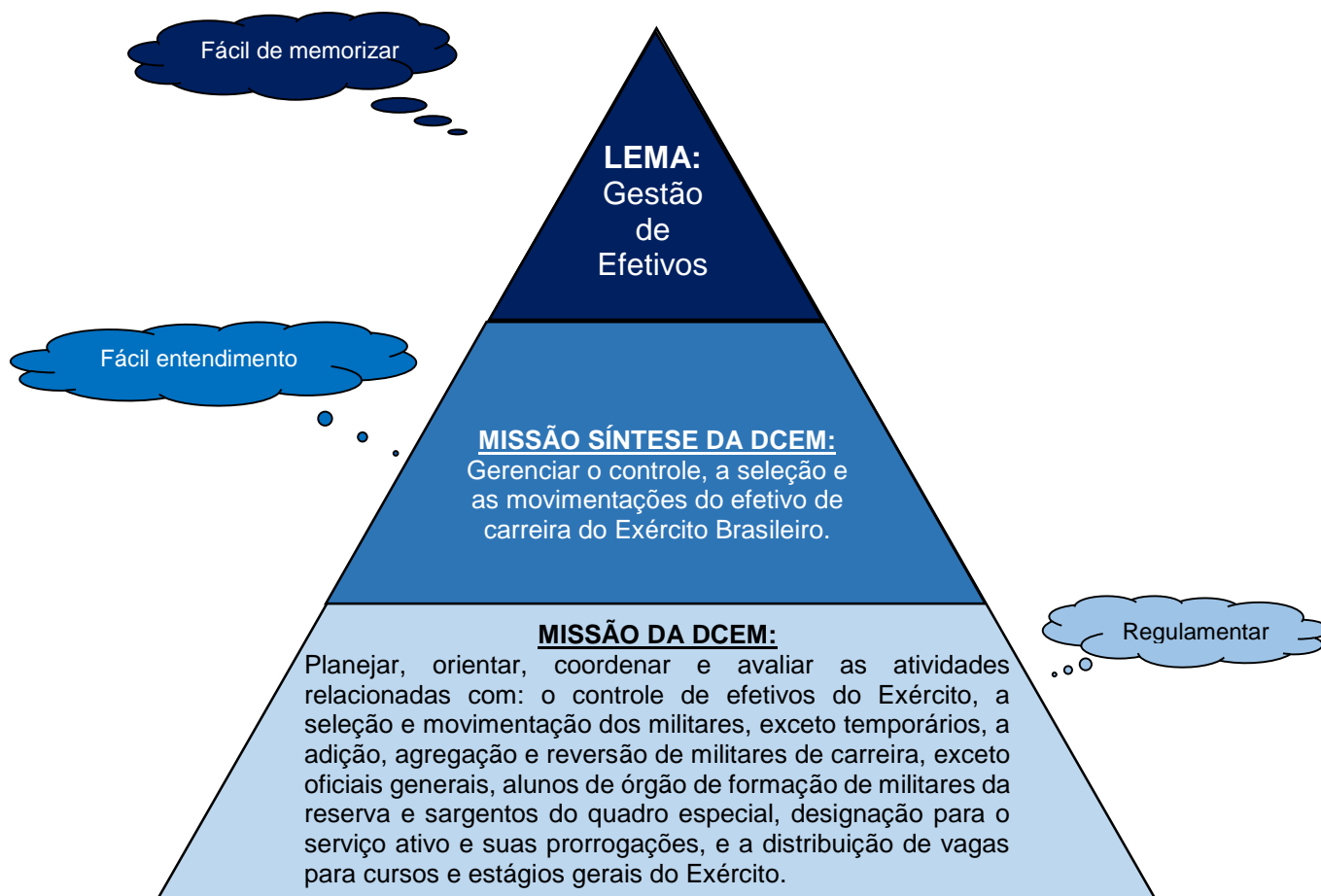
Planejar, orientar, coordenar e avaliar as atividades relacionadas com: o controle de efetivos do Exército, a seleção e movimentação dos militares, exceto temporários, a adição, agregação e reversão de militares de carreira, exceto oficiais gerais, alunos de órgão de formação de militares da reserva e sargentos do quadro especial, designação para o serviço ativo e suas prorrogações, e a distribuição de vagas para cursos e estágios gerais do Exército.

3.1 MISSÃO SÍNTESE DA DCEM

Gerenciar o controle, a seleção e as movimentações do efetivo de carreira do Exército.

3.2 LEMA

Gestão de Efetivos.



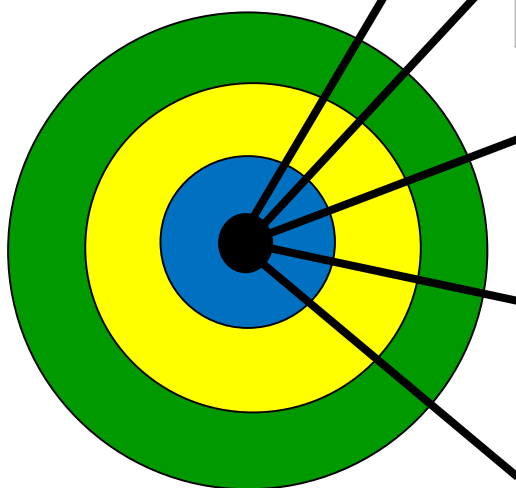
4. VISÃO DE FUTURO DA DCEM

Até 2022, aprimorar os processos de movimentação e seleção e otimizar o nível de controle de efetivo no âmbito do Exército Brasileiro, operando por meio de estratégias de planejamento e gestão compartilhada.

5. PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS E VALORES

5.1 SER DA DCEM É SERVIR COM:

LIMPE!



Legalidade: o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar.

Impessoalidade: impõe ao administrador público que só pratique o ato para o seu fim legal.

Moralidade: a moralidade administrativa constitui pressuposto de validade de todo ato da Administração Pública.

Publicidade: é a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos.

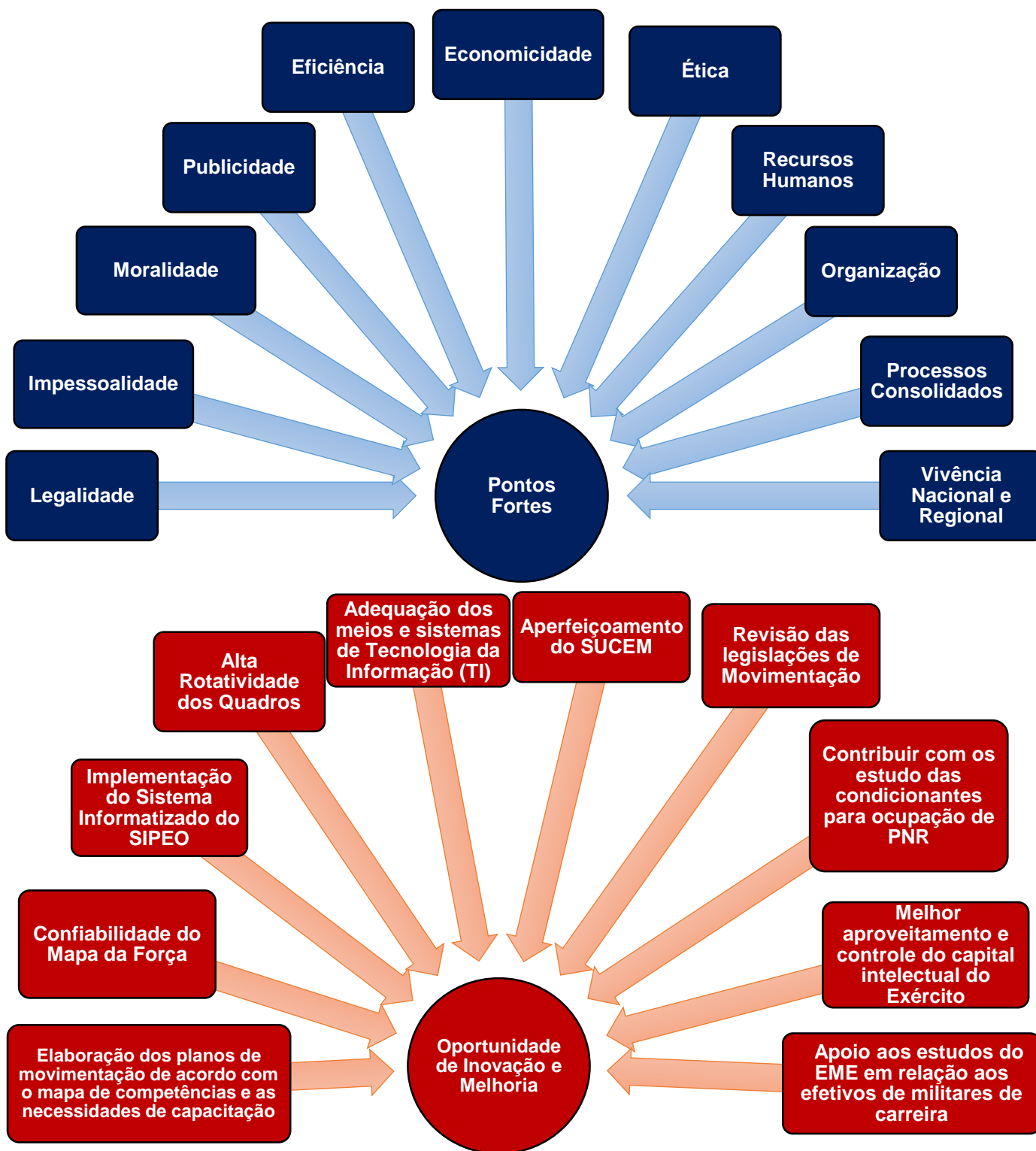
Eficiência: exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. Fazer o que precisa ser feito com o máximo de qualidade ao menor custo possível.

Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência sintetizam princípios, virtudes e valores nacionais (**constitucionais**), do Exército Brasileiro, da Administração Pública Federal e da Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações. **Legalidade** aponta que os agentes públicos devem atuar sempre em conformidade com a lei, **Impessoalidade** aponta que o administrador público deve atuar sempre com isonomia, **Moralidade** aponta que o administrador público deve agir em consonância com a boa-fé e com a ética, **Publicidade** aponta que o administrador público deve sempre publicar, divulgar, dar conhecimento a todos, dos atos e decisões adotados, e **Eficiência** aponta que o administrador público deve agir com presteza, utilizando os melhores instrumentos para obter os melhores resultados em prol do interesse público e do bem comum.

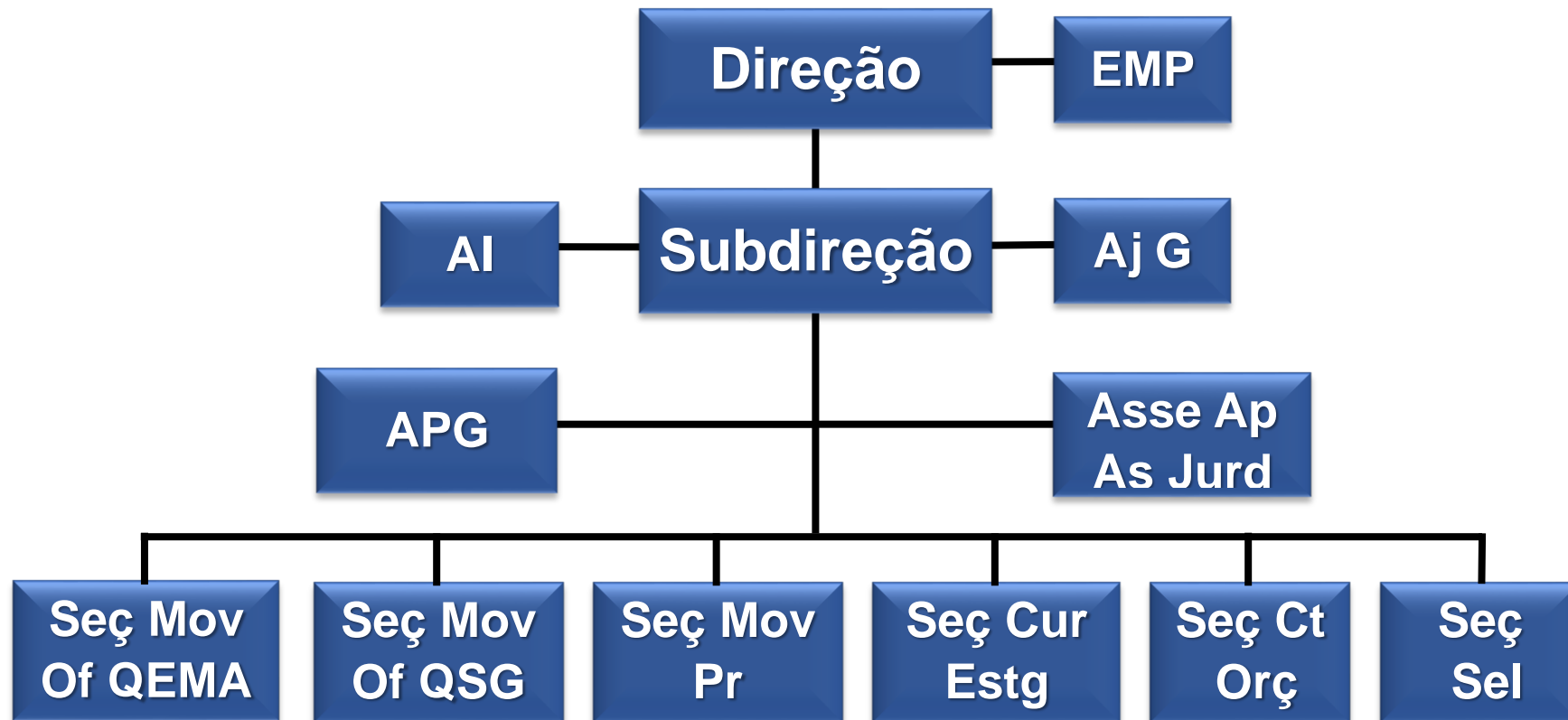
6. DIRETRIZ DO Dir CEM

- Anexo "A" – Diretriz do Dir CEM

7. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO



8. ORGANOGRAMA DA DCEM



Legenda:

Estado-Maior Pessoal (EMP)

Agência de Inteligência (AI)

Ajudância Geral (Aj G)

Assessoria de Planejamento e Gestão (APG)

Assessoria de Apoio para Assuntos Jurídicos (Asse Ap As Jurd)

Seção de Movimentação de Oficiais do Quadro de Estado-Maior da Ativa (Seç Mov Of QEMA)

Seção de Movimentação de Oficiais do Quadro Suplementar Geral (Seç Mov Of QSG)

Seção de Movimentação de Praças (Seç Mov Pr)

Seção de Cursos e Estágios (Seç Cur Estg)

Seção de Seleção (Seç Sel)

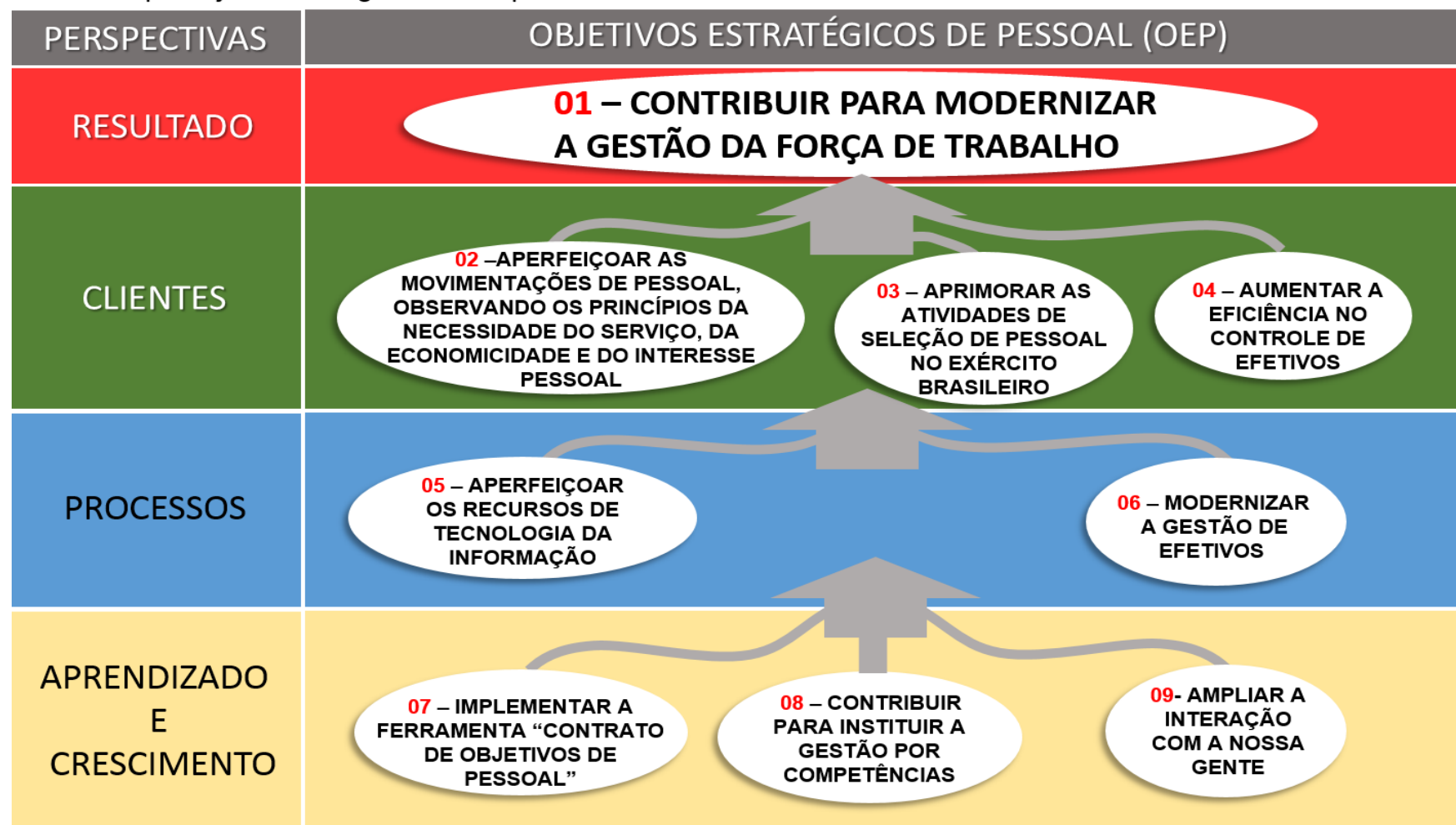
Seção de Controle Orçamentário (Seç Ct Orç)

9. MAPA ESTRATÉGICO DA DCEM



Missão: Gerenciar o controle, a seleção e as movimentações do efetivo de carreira do Exército Brasileiro.

Visão de Futuro: Até 2022, aprimorar os processos de movimentação e seleção e otimizar o nível de controle de efetivo no âmbito do Exército Brasileiro, operando por meio de estratégias de planejamento e gestão compartilhada.



(Plano de Gestão da Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações, de 11 de fevereiro de 2019.....9/15)

10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE PESSOAL - Descrição

OBJETIVO ESTRATÉGICO DE PESSOAL (OEP)	PRETENDE-SE COM ESTE OBJETIVO
OEP 01 – Contribuir para modernizar a gestão da Força de Trabalho	Aperfeiçoar os processos de controle de efetivo, seleção de pessoal e movimentações, por meio da utilização de critérios bem definidos, transparentes e justos, de forma a contribuir para o aumento da operacionalidade do Exército e para o fortalecimento da crença nos valores da Instituição. Contribuir com o Objetivo Estratégico do DGP Nº 05 (OEP 05): Modernizar a gestão da Força de Trabalho.
OEP 02 - Aperfeiçoar as movimentações de pessoal observando os princípios da necessidade do serviço, da economicidade e do interesse pessoal	Estabelecer ações judiciosas na execução das diversas modalidades de movimentações, equilibrando o princípio da necessidade do serviço, da economicidade e do interesse pessoal.
OEP 03 - Aprimorar as atividades de seleção de pessoal no Exército Brasileiro	Conceber procedimentos criteriosos e eficazes na seleção de pessoal.
OEP 04 - Aumentar a eficiência no controle de efetivos	Desenvolver ações que permitam um controle mais eficiente do efetivo e da situação do pessoal de carreira do Exército Brasileiro.
OEP 05 – Aperfeiçoar os recursos de Tecnologia da informação	Estruturar os recursos de Tecnologia da Informação que suportem às necessidades de modernização e transformação na área de pessoal, com emprego do SUCEM, e forma sistemática e permanente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO DE PESSOAL (OEP)

PRETENDE-SE COM ESTE OBJETIVO

OEP 06 – Modernizar a gestão de efetivos

Possibilitar a manutenção e atualização do Mapa da Força (SUCEMNet), afim de prestar informações fidedignas.
Regulamentar a movimentação “de” e “para” a Guarnição de Brasília.
Implementar a nova concepção de Força de Trabalho nos processos de movimentação.
Adequar o percentual de militares de carreira previstos para recompletamento dos efetivos.
Melhorar a distribuição dos militares pelas guarnições.

OEP 07 - Implementar a ferramenta “Contrato de Objetivos de Pessoal”

Implementar a ferramenta Contrato de Objetivos de Pessoal, que permitirá um acompanhamento fidedigno da situação de cada OM, levando em consideração as características e peculiaridades vigentes para o ano A+1.

OEP 08 – Contribuir para instituir a gestão por competências

Promover a gestão dos recursos humanos por intermédio de competências.

OEP 09 - Ampliar a interação com a nossa gente

Desenvolver ações inovadoras que permitam aproximar a comunicação com e entre a nossa gente.

11. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

OBJETIVO ESTRATÉGICO DE PESSOAL (OEP)

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

OEP 01 – Contribuir para modernizar a gestão da Força de Trabalho

Objetivo de Resultado (Depende da evolução dos OEP 02, 03 e 04).

OEP 02 – Aperfeiçoar as movimentações de pessoal, observando os princípios da necessidade do serviço, da economicidade e o interesse pessoal

Objetivo de Resultado (Depende da evolução dos OEP 05 e 06).

OEP 03 – Aprimorar as atividades de Seleção de Pessoal no Exército Brasileiro

Objetivo de Resultado (Depende da evolução dos OEP 05 e 06).

OEP 04 – Aumentar a eficiência no controle de efetivos

Objetivo de Resultado (Depende da evolução dos OEP 05 e 06).

OEP 05 – Aperfeiçoar os recursos de Tecnologia da Informação

Estruturar os recursos de Tecnologia da Informação que suportem às necessidades de modernização e transformação na área de pessoal, com o emprego do SUCEM, de forma sistemática e permanente.

OEP 06 – Modernizar a gestão de efetivos

- Possibilitar a manutenção e atualização do Mapa da Força (SUCEMNet).
- Coordenar ações com a PMB.
- Aplicar o princípio da economicidade nos processos.
- Nivelar efetivos das OM.
- Atualizar a legislação.

OEP 07 – Implementar a ferramenta “Contrato de Objetivos de Pessoal”

Conhecer as necessidades das OM.

OEP 08 – Contribuir para instituir a gestão por competências

Promover a gestão dos recursos humanos por intermédio de competências.

OEP 09 - Ampliar a interação com a nossa gente

- Adequar as ferramentas de Tecnologia da Informação.
- Capacitar pessoal.

1. INTRODUÇÃO

A presente Diretriz orienta a gestão no âmbito da Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações (DCEM), no ano de 2019, e foi elaborada em conformidade com as Diretrizes do Comandante do Exército e do Chefe do Departamento-Geral do Pessoal.

A Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações (DCEM) trabalha, em todas as suas atividades, com o que a Força possui de maior valor: os seus Recursos Humanos. Em face do processo de transformação vivenciado pelo nosso Exército, incentivo aos quadros da DCEM que busquem quebrar paradigmas, adaptar-se à conjuntura atual e reduzir tempo e custos sem comprometer a **eficiência operacional e administrativa da nossa Força**.

Nos processos de Seleção, Movimentação e Controle de Efetivos, devemos apoiar o DGP, de forma eficiente, para atingir um dos principais Objetivos Estratégicos do Exército - "**Fortalecer a Dimensão Humana**", buscando a valorização da Força de Trabalho e a melhoria da qualidade de vida da família militar. Para isso, implementaremos ações que possam ATRAIR, RETER, COMPROMETER, MOTIVAR e APOIAR os nossos militares de carreira com a finalidade de possibilitar às OM do Exército atingirem os demais Objetivos Estratégicos Institucionais e a cumprirem suas missões.

Nesse contexto, e para fazer frente aos desafios vindouros, estabeleço a presente Diretriz, no intuito de nortear as principais ações e facilitar a condução do trabalho dos integrantes da nossa Diretoria.

2. PREMISSAS E ORIENTAÇÕES

- a. Devemos cumprir as diretrizes do Comandante do Exército e do Chefe do Departamento-Geral do Pessoal.
- b. Todas as Seções, coordenadas pela APG, devem atualizar e aperfeiçoar o Plano de Gestão da Diretoria. A aplicação de recursos financeiros (créditos) deve reger-se pela conformidade com aquele documento.
- c. Incentivo que sejam adotadas as melhores práticas de gestão (MPG) dentre as Seções e Assessorias da Diretoria, por meio do "Benchmarking" (melhor forma de se fazer...) dos processos mais eficazes.
- d. Os resultados deverão ser medidos por Indicadores de Desempenho (ID) para que a análise dos mesmos, bem como das séries históricas, auxiliem na melhoria da gestão dos nossos recursos humanos.
- e. Oriente que todas as atividades da DCEM estejam pautadas na **legalidade, economicidade, impessoalidade, transparência, eficiência, eficácia e efetividade**. Ressalto a importância da compreensão, pelos profissionais da Diretoria, da seriedade do trabalho desenvolvido pela DCEM, o qual, sempre traz consequências para os militares e seus familiares.
- f. Os integrantes da DCEM devem atentar para o **caráter sigiloso** de toda a sistemática utilizada no processamento das seleções, designações para cursos e estágios e movimentações, desde a entrada das informações dos militares inscritos nos diversos planos, processos e sistemas, até a divulgação por meio das publicações em aditamentos ou em outros meios de comunicação. A documentação utilizada nos estudos deve ser de acesso restrito, mesmo após a publicação das nomeações, designações ou movimentações, devendo ser dada atenção especial em seu arquivamento.

(Plano de Gestão da Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações, de 11 de fevereiro de 2019.....13/15)

- g. Devemos participar, proativamente, do processo de **Transformação do Exército**, com atenção especial aos aspectos que impliquem em controle de efetivos, seleções e movimentações do Plano Estratégico do Exército 2016-2019.
- h. Todos os processos e análises realizadas no âmbito da DCEM devem estar fundamentadas nos seguintes fatores:
- 1) adotar processos de gerenciamento de riscos nas suas atividades;
 - 2) buscar a coleta de **dados fidedignos** na medição de indicadores e simulações;
 - 3) priorizar a gestão, perseguindo a economicidade, o atendimento da **necessidade do serviço (prioridade)** e, sempre que possível, conciliar com o interesse do militar; e
 - 4) empregar a prática de formulação e consulta ao documento Memória (segundo o modelo previsto pelo DGP) para os estudos e tomada de decisão da DCEM.
- i. Consolidar o “Contrato de Objetivos de Pessoal” por meio da modernização do Sistema de Tecnologia da Informação, do mapeamento dos processos da Diretoria e da implementação de uma seção ou assessoria específica para auditoria na DCEM.
- j. Devemos controlar, de forma eficiente, os efetivos do Exército para equilibrar os oficiais e praças de carreira entre as Organizações Militares (OM) do Exército, conforme as prioridades estabelecidas no PEEEx e de acordo com as auditorias e análises da situação de pessoal das OM do EB, por meio do Contrato de Objetivos de Pessoal (CO Pes).
- k. A Portaria nº 23-DGP, de 31 JAN 14, que fixa os percentuais de efetivos de militares de carreira previstos para o completamento de pessoal deverá ser atualizada de acordo com os novos parâmetros a serem adotados para atender a Força de Carreira Mínima por OM do Exército.
- l. Durante os despachos relativos às movimentações de militares é essencial a apresentação dos indicadores relativos aos **problemas resolvidos** pelas decisões tomadas pela DCEM.
- m. Em face das **restrições econômicas atuais**, buscar a **economia de recursos** com a coordenação da Seção de Controle Orçamentário, estabelecendo prioridades e reduzindo as nomeações, designações e movimentações ao mínimo necessário.
- n. Todos os integrantes da DCEM, bem como os nossos parceiros (Cmt/Ch/Dir OM, encarregados de pessoal e militares) deverão conhecer a base normativa de movimentações do Exército Brasileiro (R-50, IG 10-02 e EB 30-IR-40.001).
- o. Todos os militares da DCEM devem atentar para seguir, de forma estrita, a legislação e critérios estabelecidos e em cada processo da Diretoria **prever as consequências** para o Exército, para o militar e sua família, além das **possíveis repercussões** que poderão advir da decisão. É importante que em todos os processos se busque **justificar o porquê da decisão tomada**. Devemos sempre considerar, em especial nos estudos das movimentações, o **histórico de vida dos militares**, buscando conciliar, quando possível, a **necessidade do serviço (prioridade)** com o interesse pessoal a fim de **resolver problemas** de quantidade ou qualidade relacionados aos efetivos das OM envolvidas.

3. CONCLUSÃO

Todas as situações não previstas nesta Diretriz, bem como nas estratégias de cada plano ou edital para nomear, designar ou movimentar militares de carreira, deverão ser levadas, imediatamente, ao conhecimento do Dir CEM, a fim de definir novos procedimentos e/ou diretrizes, se for o caso.

Ao longo do ano, todas as seções deverão considerar, para orientar os seus processos, a presente diretriz, as estratégias para seleção e movimentação, o Contrato de Objetivos de Pessoal (CO Pes), bem como as Ordens Fragmentárias decorrentes.

Por fim, manifesto a minha total confiança nos profissionais da DCEM, certo de que as orientações emanadas na presente Diretriz, serão muito bem cumpridas e de que os meus subordinados auxiliarão o DGP, como sempre o fizeram, na complexa e desafiadora missão de gerir os Recursos Humanos da nossa Força.

Brasília-DF, 11 de fevereiro de 2019.

Gen Div RICARDO RODRIGUES CANHACI
Diretor de Controle de Efetivos e Movimentações