



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
CENTRO DE PSICOLOGIA APLICADA DO EXÉRCITO
(CENTRO GENERAL ROSALVO EDUARDO JANSEN)

Plano de Gestão 2020 - 2023



Revisão 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Jansen', is located in the lower right quadrant of the page.

PLANO DE GESTÃO 2020 - 2023
SUMÁRIO



TÍTULO	PAG
1. INTRODUÇÃO	3
2. REFERÊNCIAS	3
3. MISSÃO	4
3.1. MISSÃO COMPLETA	4
3.2. MISSÃO-SÍNTESE	4
4. VALORES E DEVERES	5
5. CADEIA DE VALOR AGREGADO	5
6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	5
6.1. AMBIENTE INTERNO	6
6.2. AMBIENTE EXTERNO	6
7. DIRETRIZ DO COMANDANTE	6
8. VISÃO DE FUTURO	7
9. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	7
10. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO E ORGANIZACIONAL COM A DIRETORIA DE EDUCAÇÃO TÉCNICA MILITAR E DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO	8
10.1. MAPA ESTRATÉGICO	8
10.2. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO	9
10.3. INICIATIVAS	10
10.3.1. PLANOS DE AÇÃO	11
10.3.2. METAS e INDICADORES	11
11. PRESCRIÇÕES DIVERSAS	11
12. ANEXO A - PLANOS DE AÇÃO CPAEX	13 - 16

1. INTRODUÇÃO

I - A revisão deste Plano tem por finalidade direcionar a execução de ações a serem desenvolvidas pelo Centro de Psicologia Aplicada do Exército, a fim de que tais ações estejam comprometidas e alinhadas com os objetivos estabelecidos pela Diretoria de Educação Técnica Militar.

II - Destarte, o Plano de Gestão do CPAEx baseia-se no Plano de Gestão da Diretoria de Educação Técnica Militar que, por sua vez, baseia-se no Plano Governança e Gestão do Departamento de Educação e Cultura do Exército (PGG-DECEX), para o período 2020-2023, que substituiu o Plano Estratégico do DECEX.

III - Foram realizadas atualizações visando concluir a implantação do GPEx a fim de se atender às demandas dos órgãos de controle interno e, também, do Estado-Maior do Exército (EME), além de permitir o acompanhamento da execução física e financeira do Plano Estratégico do Exército (PEEx) 2020-2023.

IV - A Psicologia Militar é um ramo da Psicologia que estuda o comportamento humano no contexto militar por meio do desempenho de deveres e tarefas profissionais determinados pela atividade operacional. Possui como objetivo contribuir para a preparação psicológica de militares no desempenho das funções em uma situação de combate e pós-combate.

V - Nesse contexto, o presente Plano de Gestão estabelece parâmetros e diretrizes para a melhoria da sua gestão como OM do Exército Brasileiro, propondo planos de ação orientando decisões de comando exequíveis por meio metas tangíveis e escalonadas no tempo para as suas diversas seções. Tais ações devem alcançar resultados objetivos sendo mensuráveis por meio de indicadores de desempenho (ID).

2. REFERÊNCIAS

a. Portaria - C Ex nº 1.226 , de 10 de setembro de 2015 - Atualizou o Sistema de Excelência do Exército Brasileiro (SE-EB).

b. Portaria - EME/C Ex nº 213, de 7 de junho de 2016 - Aprovou o Manual Técnico Gestão de Processos (EB20-MT-11.002), 1ª Edição, 2016.

c. Portaria - EME/C Ex nº 214, de 7 de junho de 2016 - Aprovou o Manual Técnico Gestão de Indicadores de Desempenho (EB20-MT-11.003), 1ª Edição, 2016.

d. Portaria - EME/C Ex nº 364, de 16 de agosto de 2016 - Aprovou o Manual Técnico de Auditoria Interna de Processos de Negócio (EB20-MT-11.004), 1ª Edição, 2016.

e. Portaria - C Ex nº 004, de 3 de janeiro de 2019 - Aprovou a Política de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro (EB10-P-01.004), 2ª Edição, 2019.

f. Portaria - EME/C Ex nº 292, de 2 de outubro de 2019 - Aprovou o Manual Técnico da Metodologia de Gestão de Riscos do Exército Brasileiro (EB20-MT-02.001), 1ª Edição, 2019.

g. Portaria - C Ex nº 1.968, de 3 de dezembro de 2019 - Aprovou o Plano Estratégico do Exército 2020 -2023, integrante do Sistema de Planejamento Estratégico do Exército.

h. Portaria - C Ex nº 1.986, de 10 de dezembro de 2019 - Aprovou a Política Militar Terrestre de 2019, integrante do Sistema de Planejamento Estratégico do Exército.

i. Portaria - EME/C Ex nº 026, de 12 de fevereiro de 2020 - Adotou o Software de Gerência de Projetos do Exército (GPEx) como software de apoio às atividades de gestão nas organizações militares do Exército Brasileiro.

j. Portaria - C Ex nº 987, de 18 de setembro de 2020 - Instituiu a Política de Governança do Exército Brasileiro (EB10 P 01.007).

k. Portaria - C Ex nº 465, de 9 de agosto de 2021 - Instituiu a Diretriz de Governança e Gestão do Exército Brasileiro (EB20-D-11.001).

l. Plano Governança e Gestão do Departamento de Educação e Cultura do Exército (PGG-DECEX) 2020-2023

m. Diretriz do Chefe do DECEX - 2022.

n. Diretriz do Diretor de Educação Técnica Militar - 2022.

o. <http://www.portalgovernanca.eb.mil.br/index.php/planejamento-estrategico-organizacional> (Instruções Provisórias de Planejamento Estratégico Organizacional (IP-PEO), Cmt Ex, 2008.)

p. <http://www.portalgovernanca.eb.mil.br/index.php/gestao-organizacional> (Referencial para a Gestão na OM, EME, 2019. - Sistema de Excelência nas Organizações Militares, (SE-OM), Cmt Ex, 2008.)

3. MISSÃO

3.1. MISSÃO COMPLETA

Executar as atividades relativas à Psicologia Militar no âmbito do DECEX e, quando demandada, de outros órgãos do Exército.

Compete, ainda, ao CPAEx:

I - assessorar o Departamento de Educação e Cultura (DECEX) e os demais Órgãos de Direção Setorial (ODS) do Exército, por meio da DETMil, acerca dos assuntos da Psicologia, em particular, da Psicologia Organizacional e do Trabalho;

II - gerenciar (planejar, coordenar e executar) as atividades relacionadas à Psicologia Militar e às pesquisas sobre Psicologia e Avaliação Psicológica, no âmbito do Exército Brasileiro;

III - prestar apoio técnico e realizar atividades de ensino, seleção, avaliação, treinamento e desenvolvimento, acompanhamento e desmobilização psicológica, em proveito da melhoria do clima organizacional, da qualidade de vida e da saúde no trabalho, bem como da eficiência operacional do Exército Brasileiro;

IV - desenvolver instrumentos psicológicos para os processos seletivos regulados no âmbito do Exército Brasileiro;

VI - apoiar as atividades de ensino do DECEX e demais ODS nas atividades que sejam de interesse do Exército Brasileiro, quando solicitado; e

VII - Colaborar com as atividades de preparo e emprego da Força Terrestre, realizando pesquisas científicas, avaliação psicológica (preparação, acompanhamento e desmobilização) dos militares empregados em missões individuais e de tropa, no território nacional e no exterior, agregando poder de combate ao Exército Brasileiro.

3.2. MISSÃO-SÍNTESE

Assessorar aos órgãos do Exército Brasileiro, acerca da psicologia aplicada aos contextos militares, bem como, pela avaliação, preparo, acompanhamento e desmobilização psicológica nos diversos processos seletivos da Força.

4. VALORES E DEVERES

A Psicologia Militar é um ramo da Psicologia que estuda o comportamento humano no contexto militar por meio do desempenho de deveres e tarefas profissionais determinados pela atividade operacional no Exército Brasileiro, neste contexto as avaliações e acompanhamento destinam-se a evidenciar e, posteriormente, desenvolver os valores: **patriotismo, civismo, fé na missão, amor à profissão, espírito de corpo e aprimoramento técnico-profissional**. Devemos incluir, também, aqueles constantes de nosso código de honra: **verdade, lealdade, probidade e responsabilidade**.

Os deveres militares - **dedicação e fidelidade à pátria; respeito aos símbolos nacionais; probidade e lealdade; disciplina e respeito à hierarquia; rigoroso cumprimento dos deveres e ordens; e trato do subordinado com dignidade** - emanam de um conjunto de vínculos morais e jurídicos que ligam o militar à Pátria e à Instituição.

5. CADEIA DE VALOR AGREGADO

A Cadeia de Valor Agregado (CVA) do CPAEx, representada na figura abaixo, descreve a estrutura hierárquica de atividades relacionadas e desenvolvidas para a criação e a entrega de valor ao Exército Brasileiro e à Sociedade, por meio dos macroprocessos de gestão interna, gerenciais e finalístico, a partir de ações que contemplam a implantação e a implementação de políticas educacionais voltadas a pesquisa e a avaliação psicológica.

As principais e primordiais entregas de valor do CPAEx são a aplicação da avaliação psicológica em candidatos das escolas de formação (ESFCEEx, IME, EsPCEEx e ESA), nos oficiais e sargentos inscritos nos mais diversos cursos da Força Terrestre a serem habilitados e qualificados, com os conhecimentos técnicos e as competências necessárias para a ocupação de cargos e para o desempenho de funções previstas na estrutura organizacional do EB, além de capacitar, acompanhar e desmobilizar os militares em missões no exterior e desenvolver conhecimentos na área da psicologia militar.

CADEIA DE VALOR AGREGADO DO CPAEX		
NÚCLEO	MACROPROCESSOS	Entrega de Valor: Líder militar habilitado aos cargos e funções à FT
1. Macroprocessos Finalísticos	1.1 Selecionar e acompanhar	
2. Macroprocessos Gerenciais	2.1 Gestão de Projetos	
3. Macroprocessos de Gestão Interna	3.1 Gestão de RH	
	3.2 Gestão de TI	
	3.3 Gestão de Material e Sv	

6. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

A ferramenta de Análise "MATRIZ SWOT" ou "Análise DOFA" (Deficiências, Oportunidades, Forças e Ameaças) foi utilizada para conhecimento do cenário do CPAEx, que impactam o planejamento e cumprimento das missões, conforme quadro abaixo:

6.1. AMBIENTE INTERNO

FORÇAS
- Empenho e dedicação dos integrantes do CPAEx em cumprir as missões, com excelência, dentro dos prazos estabelecidos, superando os obstáculos existentes.
- Capacitação continuada da Equipe de Psicólogos do CPAEx.
- Elevada qualificação profissional do quadro de pessoal.
- Espírito de corpo elevado.
- Efetivo com alto grau de instrução.

FRAQUEZAS
- Efetivo de psicólogos aquém às necessidades atuais.
- Existência no CPAEx de poucos psicólogos de carreira (QCO).
- Complexidade da implementação de um Sistema de Elos para aproveitamento de psicólogos de todas as regiões, em prol do Projeto Avaliação Psicológica.
- Mapeamento dos processos administrativos por fazer.
- Necessidade de informatização de avaliação psicológica.
- Disponibilização de psicólogos do CPAEx para atuação no processo de seleção da 1ª RM.
- Limitação gerada pela subordinação administrativa ao CEP/FDC.
- Espaço físico das instalações inferiores às necessidades do Centro.

6.2. AMBIENTE EXTERNO

OPORTUNIDADES
- Habilitação de psicólogos do CPAEx na utilização de instrumentos de avaliação psicológica e de ferramentas para tratamento de dados estatísticos.
- Capacitação de Psicólogos na área de Psicometria.
- Emprego dos psicólogos das OM que necessitam das atividades de avaliação psicológica.
- Designação de psicólogos para o CPAEx, pela 1ª RM, para completamento das necessidades.
- Possibilidade de receber novas instalações e possivelmente maior efetivo.

AMEAÇAS
- Dificuldade de aumento do efetivo de psicólogos do CPAEx.
- Missões inopinadas (EPMP expedito; apoio de psicólogos à 1ª RM e a outras OM).
- Dotações orçamentárias insuficientes.
- Contingenciamento de recursos financeiros.

7. DIRETRIZ DO COMANDANTE

a. Dentre os principais objetivos propostos ao Psicólogo Militar no CPAEx podemos destacar:

1) identificar, estudar e analisar formas de aprimorar o processo de capacitação, com base em características da práxis de psicólogo militar, na organização e implementação do éthos militar; e

2) desenvolver métodos psicológicos para reunir coletivos militares e fortalecer a disciplina militar, a fim de aumentar a eficiência das atividades castrenses.

b. Este Plano segue as orientações, metas e diretrizes estabelecidas pelo Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército e Diretor de Educação Técnica Militar (Escalões Enquadrantes do CPAEx).

8. VISÃO DE FUTURO

Ser um Centro de referência, em âmbito nacional e internacional, no campo da Psicologia no contexto militar, realizando pesquisas aplicadas, avaliação e preparo psicológico da Dimensão Humana do Exército Brasileiro.

9. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

I - A Política Militar Terrestre (PMT), de 2019, define e detalha os objetivos estratégicos a alcançar pela Instituição a fim de criar condições para a ocorrência do Processo de Transformação até 2023 e o Plano Estratégico do Exército (PEEx), 2020-2023/2ª edição, agrupa as estratégias, ações estratégicas e iniciativas estratégicas que permitam atingir os objetivos estratégicos e a visão do Exército Brasileiro.

II - Alinhado a isso, foram definidos os Objetivos Estratégicos do DECEX (ODECEX), que constam do Plano de Gestão e Governança do DECEX.

III - Conforme preconiza o Referencial para a Gestão na OM: *“O Plano de Gestão é o instrumento base de planejamento da OM, cujos objetivos devem apresentar estreito alinhamento com o Escalão Superior, de maneira a propiciar a adequada utilização dos recursos orçamentários, a convergência das metas, a qualidade na formulação das ações e a avaliação dos resultados alcançados.”*

IV - Destarte, todos os Objetivos Estratégicos do CPAEx e seus desdobramentos estratégicos (Fatores Críticos para o Sucesso, Iniciativas e Metas) estão diretamente relacionados com os da DETMil. Esse alinhamento permite a DETMil a identificação precisa dos recursos planejados para a execução das tarefas da Diretoria inseridas no Sistema de Planejamento Orçamentário (SIPO) do Departamento de Educação e Cultura do Exército.

OCPAEx	DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS	ODETMII
1 - Qualificar o militar profissional da Era do Conhecimento.	Aplicar a avaliação psicológica nos candidatos aos cursos de oficiais de carreira formados pela EsPCEx (Campinas-SP), ESFCEx (Salvador-BA), IME (Rio de Janeiro-RJ); e nos candidatos aos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos de Carreira formados pela EsSA (Três Corações-MG), EsSLog (Rio de Janeiro-RJ) e CIAvEx (Taubaté-SP), atendendo a “Diretriz de Implantação do Projeto Avaliação Psicológica nos Concursos para Admissão aos Cursos de Formação de Oficiais e de Sargentos de Carreira do Exército Brasileiro”; e Aplicar as avaliações psicológicas nos candidatos aos cursos do CIPqdt GPB, do CIOPesp, do CIAvEx e da EsIMEx.	2 - Qualificar o militar profissional da Era do Conhecimento.
2 - Adequar a infraestrutura do CPAEx.	Adaptar, aprimorar, construir e equipar instalações do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, a fim de mantê-lo em condições de atender todas as demandas do Escalão Superior e proporcionar melhores condições de trabalho a seus integrantes.	3 - Adequar a infraestrutura de educação.
3 - Aumentar a efetividade da gestão estratégica e dos recursos.	Melhorar, de forma continuada, a gestão estratégica, a gestão administrativa, a gestão e infraestrutura de TIC e a gestão orçamentária e financeira do CPAEx, pelo efetivo mapeamento dos processos, levantamento dos riscos e pela busca da eficácia e da economicidade na utilização dos recursos disponibilizados.	4 - Aumentar a efetividade da gestão estratégica e dos recursos.

OCPAEx	DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS	ODETMII
4 - Desenvolver ações de aprimoramento da gestão e de valorização do pessoal.	Aperfeiçoar a prática de Gestão dentro da Seção de Treinamento e Desenvolvimento para possibilitar a otimização de recursos e tempo, sistematizar a gestão da avaliação psicológica.	5 - Desenvolver ações de aprimoramento da gestão e de valorização do pessoal.

10. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO E ORGANIZACIONAL COM A DIRETORIA DE EDUCAÇÃO TÉCNICA MILITAR E DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO EXÉRCITO

A implantação do CPAEx alinha-se ao Plano Estratégico do Exército (PEEx), na medida em que se fundamenta na busca da consecução do Objetivo Estratégico do Exército (OEE 12): Aperfeiçoar o sistema de Educação e Cultura. Para corroborar com a consecução desse Objetivo Estratégico do Exército, o CPAEx tem dado prosseguimento ao Projeto de Avaliação Psicológica, contribuindo desta forma para a implantação do novo Sistema de Educação e Cultura do Exército, em consonância com o novo plano de carreira.

Por seu turno, a Diretriz de implantação do Projeto Avaliação Psicológica nos Concursos para Admissão aos Cursos de Formação de Oficiais e de Sargentos de Carreira do Exército Brasileiro, assinada pelo Chefe do DECEX em 27 de fevereiro de 2015, teve como objetivo dar cumprimento à Lei 12.705, de 8 de agosto de 2012, que estabeleceu como requisito para ingresso nos Cursos de Formação/Graduação de Oficiais e de Sargentos de carreira do EB a aprovação em Avaliação Psicológica, realizada com o emprego de procedimentos científicos, destinados a aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com a carreira militar.

10.1. MAPA ESTRATÉGICO

I - O mapa estratégico reflete o processo de transformação de ativos intangíveis em resultados tangíveis para os clientes (Exército e a Sociedade). Essa ferramenta fornece aos gestores um referencial para o gerenciamento da estratégia.

II - É uma ferramenta que faz a amarração do planejamento às perspectivas, direcionando cada uma das ações que resultarão na conquista dos objetivos traçados nas estratégias do CPAEx.

MAPA ESTRATÉGICO DO CPAEx	
MISSÃO	VISÃO DE FUTURO
Executar as atividades relativas à Psicologia Militar no âmbito do DECEX e, quando demandada, de outros órgãos do Exército.	Ser um Centro de referência, em âmbito nacional e internacional, no campo da Psicologia no contexto militar, realizando pesquisas aplicadas, avaliação e preparo psicológico da Dimensão Humana do Exército Brasileiro.
PE 1 CPAEx - Exército e Sociedade	OCPAEx 1 - Qualificar o militar profissional da Era do Conhecimento - ODETMII 2.
PE 2 CPAEx - Processos críticos	OCPAEx 2 - Adequar a infraestrutura do CPAEx - ODETMII 3.
PE 3 CPAEx - Institucional	OCPAEx 3 - Aumentar a efetividade da gestão estratégica e dos recursos. - ODETMII 4
	OCPAEx 4 - Desenvolver ações de aprimoramento da gestão e de valorização do pessoal. - ODETMII 5

Valores Organizacionais
<p>Lema: A mente é o nosso campo de batalha.</p> <p>O lema fortalece os valores, em especial o Espírito de Corpo mola propulsora para o cumprimento das missões e vetor de fortalecimento do sentimento de pertencimento da identidade da OM e da coesão de seus integrantes.</p> <p>Ao lema do CPAEx acrescentamos alguns atributos e características: Profissionalismo (competência e caráter), Entusiasmo (o Deus que está no nosso interior), Prontidão (desenvolvimento de competências que gerem capacidade e pronta resposta) e um Excelente Ambiente de Trabalho (fazer o melhor pela equipe, onde todos são importantes, do comandante ao mais moderno soldado)</p>

III - O Plano de Gestão do CPAEx está implantado no Módulo Gestão do Software de Gerência de Projetos do Exército (GPEx) que é a ferramenta de apoio ao Sistema de Excelência na Organização Militar (SE-OM) e ao respectivo planejamento organizacional.

10.2. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

I - A fim de que a Visão de Futuro seja transformada em objetivos organizacionais claros, utilizou-se o conceito de Fatores Críticos de Sucesso (FCS), ou seja, aquelas características, condições ou variáveis que, quando adequadamente sustentadas, mantidas ou gerenciadas, podem ter impacto significativo sobre o sucesso do CPAEx na consecução dos objetivos organizacionais.

II - Os FCS do CPAEx representam as estratégias do Plano de Gestão da DETMil (número entre parênteses), cujos resultados satisfatórios obtidos assegurarão um desempenho de sucesso para todo o SECEX e permitirão definir os indicadores de tendências.

OCPAEx	FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO (FCS)
1 - Qualificar o militar profissional da Era do Conhecimento.	- FCS 1.1 CPAEx - Aperfeiçoamento das sistemáticas de recrutamento e de seleção (4.2, 4.3, 7.1, 7.3 e 7.4)
2 - Adequar a infraestrutura do CPAEx.	- FCS 2.1 CPAEx - Adaptar, aprimorar, construir e equipar instalações do Centro de Psicologia Aplicada do Exército(8.1)
3 - Aumentar a efetividade da gestão estratégica e dos recursos.	- FCS 3.1 CPAEx - Aperfeiçoamento da gestão estratégica. (10.1) - FCS 3.2 CPAEx - Aperfeiçoamento da gestão orçamentária, financeira e administrativa. (10.2) - FCS 3.3 CPAEx - Aperfeiçoamento da governança, gestão, controle, infraestrutura de TI e o uso dos recursos específicos para esse fim. (10.3)
4 - Desenvolver ações de aprimoramento da gestão e de valorização do pessoal.	- FCS 4.1 CPAEx - Desenvolvimento de ações de aprimoramento técnico e valorização do pessoal. (11.3)

III - Cabe ressaltar, que esses FCS identificados não esgotam todas as estratégias possíveis e necessárias para que possamos cumprir as nossas missões, mas sim, aqueles que terão impacto significativo.

IV - Tais FCS foram selecionados de maneira criteriosa, evitando considerar um número exagerado. Em alguns casos foram definidos mais FCS, após fazer o seguinte questionamento: **Em que aspectos a Organização deve se concentrar para assegurar a consecução dos Objetivos Organizacionais?**

V - Os FCS e seus desdobramentos (1.1, 2.1, 3.1, 3.2, 3.3 e 4.1) estão em negrito no quadro acima.

10.3. INICIATIVAS

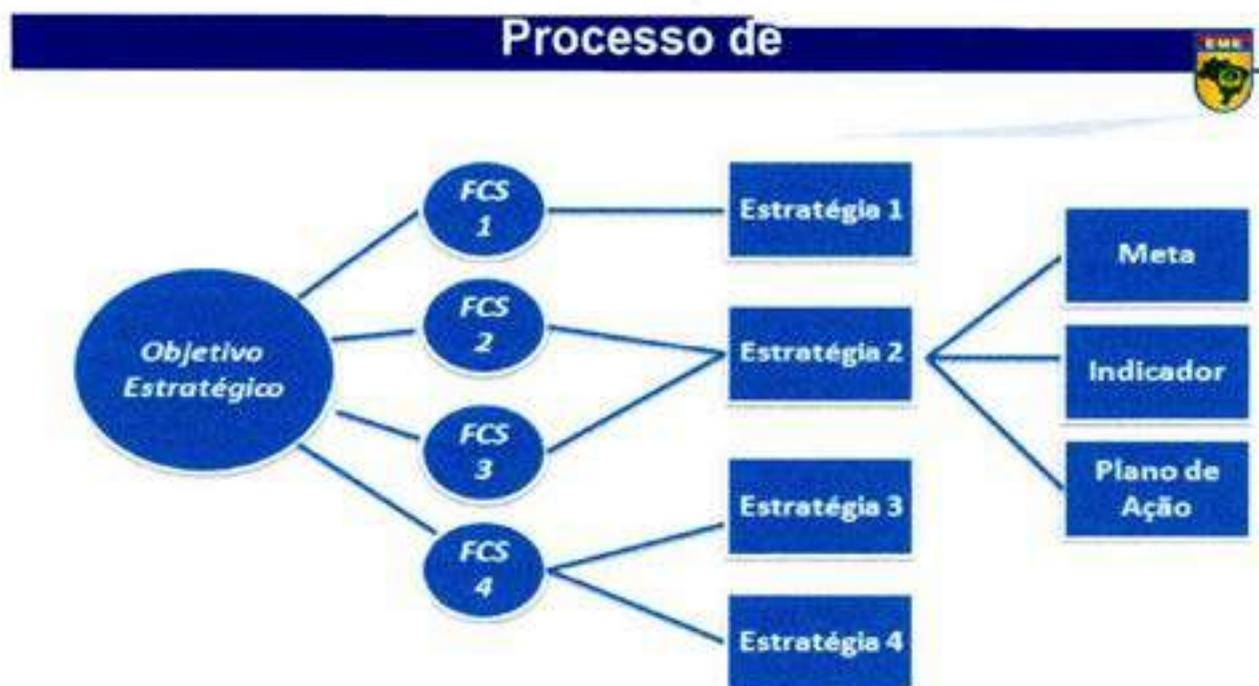
I - No intuito de evitar dúvidas quanto a inserção do Plano de Gestão no Módulo Gestão do Software de Gerência de Projetos do Exército (GPEx), o conceito de **Estratégia** definida no Planejamento Estratégico Organizacional (PEO) foi tratado como Iniciativa Estratégica, ou simplesmente, **Iniciativa (IN)**.

II - As IN foram definidas como as decisões que caracterizam um conjunto integrado de ações, cuja finalidade é garantir que a organização alcance seus objetivos. Elas são elaboradas no desdobramento dos FCS, assegurando o que fazer para a consecução dos objetivos organizacionais.

III - As IN do CPAEx representam as ações estratégicas do Plano de Gestão da DETMil (número entre parênteses).

FCS CPAEx	Iniciativas Estratégicas (IN)
- FCS 1.1	IN 1.1.1 CPAEx - Realizar a avaliação psicológica nos concursos de admissão (CFO e CFS) do Exército Brasileiro. (7.5.1)
- FCS 2.1	IN 2.1.1 CPAEx - Potencializar o uso dos recursos disponíveis para adaptar as instalações existentes enquanto as novas instalações não são designadas.
- FCS 3.1	IN 3.1.1 CPAEx - Adequar as estruturas do Sistema de Excelência do EB (SE-EB). (10.1.2) IN 3.1.2 CPAEx - Implantar a Gestão de Riscos. (10.1.1)
- FCS 3.2	IN 3.2.1 CPAEx - Melhorar a qualidade da gestão administrativa. (10.2.3)
- FCS 3.3	IN 3.3.1 CPAEx - Implementação do Sistema de Gestão da Avaliação Psicológica (SIGAP)
- FCS 4.1	IN 4.1.1 CPAEx - Implementar ações de aprimoramento técnico e valorização do pessoal. IN 4.1.2 CPAEx - Contínuo aperfeiçoamento de recursos humanos.

IV - Para a materialização destas IN em ações, foi imperativo a elaboração de Planos de Ação que permitiram o acompanhamento da execução das mesmas, bem como o estabelecimento de Metas para o detalhamento e Indicadores para a quantificação dessas ações.



http://www.portalgovernanca.eb.mil.br/imagens/politicas/Politica_Capacitacao_PEO.pdf

10.3.1. PLANOS DE AÇÃO

I - Os Planos de Ação constituem-se os principais propulsores organizacionais resultantes do desdobramento das estratégias de curto, médio e longo prazos. O desenvolvimento dos planos de ação é de fundamental importância no contexto do planejamento estratégico organizacional para que os objetivos organizacionais sejam bem entendidos e desdobrados para toda a organização.

II - Os Planos de Ação abaixo foram elaborados diretamente no GPEx.

III - Esses Planos foram constituídos por Ações de Comando, Projetos e outros planos complementares.

IV - Os Projetos são simples ou complexos e são subdivididos em:

- Projetos de Inovação e Melhoria (PIM), como as obras e serviços de engenharia previstos na IN 3.1.1; e

- Projetos Estratégicos, como o Projeto de Avaliação Psicológica aos Concursos de Admissão aos Cursos de Formação de Oficiais e de Sargentos de Carreira do Exército Brasileiro.

Iniciativas Estratégicas (IN)	Plano de Ação (PA)	Responsável
IN 2.4.1	PA 2.4.1 DETMil - Concluir a avaliação psicológica nos concursos de admissão	Cmt CPAEx
IN 3.1.3	PA 3.1.3 DETMil - Implantação do CPAEx	Cmt CPAEx

10.3.2. METAS e INDICADORES

Iniciativas Estratégicas (IN)	Metas (MT)	Indicador (ID)
IN 2.4.1	MT 2.4.1.1 Implementar a avaliação psicológica no Concurso de Admissão para o CFO do EB, até 2021. (7.5.1.1)	ID 2.4.1.1 DETMil - Implantação da Av Psc Concurso Admissão CFO
	MT 2.4.1.2 Implementar a avaliação psicológica no Concurso de Admissão para o CFGS do EB, até 2022. (7.5.1.2)	ID 2.4.1.2 DETMil - Implantação da Av Psc Concurso Admissão CFGS
IN 3.1.3	MT 3.1.3.1 DETMil - Implantar 100% do Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAEx). (8.1.3.1)	ID 3.1.3.1 DETMil - Percentual de implantação do CPAEx

11. PRESCRIÇÕES DIVERSAS

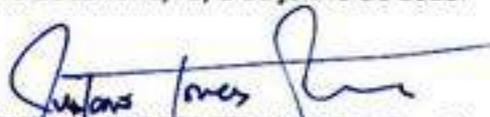
O presente Plano de Gestão foi revisado e encaminhado para a DETMil, para fim de aprovação, com seus anexos.

Após a aprovação este Plano de Gestão deverá ser publicado e disponibilizado na Intranet.

Os Planos de Ação anexos ao Plano de Gestão foram elaborados diretamente no GPEx e salvos em PDF.

Para fim de padronização no GPEx, os Planos de Ação e as Metas estão relacionados com as Iniciativas e os Indicadores com as Metas.

Rio de Janeiro, RJ, 6 de junho de 2023.



GUSTAVO TORRES FERNANDES - Ten Cel
Comandante do Centro de Psicologia Aplicada do Exército

06.3) De continuidade as ações para proporcionar condições adequadas para implantação do CPAC;

Coordenador: Vitor Maciel; CNIS;

Projeto financeiro: 001550 DE MANEJO DE RISCO E GESTÃO

Responsável: Vitor Maciel

Em 2023, serão a ser executadas as ações para a implantação do Centro de Patologia Aplicada do Distrito (CPAC-PA) em 2023, de acordo com o plano de trabalho apresentado em 2022.

1. A realização das obras de infraestrutura, incluindo a construção do CPAC, visando a melhoria da infraestrutura de saúde pública e a redução da mortalidade por doenças transmissíveis.

2. O CPAC atuará, inicialmente, sob a coordenação do CPAC-PA.

3. O CPAC atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

4. O CPAC atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

5. O CPAC atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

6. O CPAC atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

7. Cabe ao CPAC-PA propor, avaliar e executar as ações de infraestrutura necessárias para a implantação do CPAC.

8. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

9. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

10. Cabe ao CPAC-PA propor, avaliar e executar as ações de infraestrutura necessárias para a implantação do CPAC.

11. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

12. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

13. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

14. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

15. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

16. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

17. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

18. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

19. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

20. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

21. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

22. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

23. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

24. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

25. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

26. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

27. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

28. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

29. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

30. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

31. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

32. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

33. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

34. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

35. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

36. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

37. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

38. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

39. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

40. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

41. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

42. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

43. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

44. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

45. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

46. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

47. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

48. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

49. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

50. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

51. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

52. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

53. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

54. O CPAC-PA atuará sob a coordenação do CPAC-PA e sob a supervisão da Direção de Saúde Pública.

Atividade	Centro de Patologia Aplicada do Distrito	Plano de Ação	Proposta	Resposta	Solicitação	Atividade	Realizada
Col	Nome	Descrição	Resposta	Resposta	Resposta	Resposta	Resposta
Atividade em andamento							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2023							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2024							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2025							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2026							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2027							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2028							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2029							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2030							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2031							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2032							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2033							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2034							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2035							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2036							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2037							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2038							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2039							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2040							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2041							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2042							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2043							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2044							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2045							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2046							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2047							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2048							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2049							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2050							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2051							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2052							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2053							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2054							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2055							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2056							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2057							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2058							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2059							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2060							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2061							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2062							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2063							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2064							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2065							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2066							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2067							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2068							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2069							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2070							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2071							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2072							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2073							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2074							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2075							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2076							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2077							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2078							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2079							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2080							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2081							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2082							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2083							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2084							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2085							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2086							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2087							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2088							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2089							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2090							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2091							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2092							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2093							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2094							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2095							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2096							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2097							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2098							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2099							
<input type="checkbox"/> Para ser feita em 2100							

Responsável: Vitor Maciel
Projeto financeiro: 001550 DE MANEJO DE RISCO E GESTÃO

000 4) Solução Propositiva para Casos de Paz

Preparação e envio respostas: OUG

Sede: setembro 2013/04 DE FISCALIA

Sede: unidades: DISTRITO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO (4)

Respostas: Se não há OUG

Descrição: Solução de Paz para Casos de Paz para os municípios para Casos de Paz e Paz por meio de serviços jurídicos, através de uma sociedade civil de paz e justiça social.

Sistema de gerenciamento: Paz

Programa: 000000

Departamento: Gestão e Sociedade

Setor: Área de Gestão (UG 1) - Gerência de Paz com o Sincronismo de Paz e De Justiça (4)

Área de Gestão: Paz

Atividade:

UF	Nome	Descrição	Situação	Resposta	Resposta	Ata	Ata	Ata	Ata
		Verificar para verificar a natureza e validade de forma de trabalho de Casos de Paz em Paz e Paz com o Sincronismo de Paz e De Justiça (4) (02) de OUG	<input checked="" type="checkbox"/> OUG 4) Solução Propositiva para Casos de Paz de Casos de Paz em Paz e Paz com o Sincronismo de Paz e De Justiça (4) (02) de OUG	<input type="checkbox"/> Se não há OUG					

Para a ação para a Paz Iniciar e enviar do prazo Deveria ter resposta Se não Sim