



# PLANO DE ATIVIDADES 2023

POLÍCIA JUDICIÁRIA MILITAR



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
DEFESA NACIONAL



02MAR23



## ÍNDICE

<b>NOTA INTRODUTÓRIA .....</b>	<b>3</b>
<b>MISSÃO E ORGANIZAÇÃO .....</b>	<b>4</b>
MISSÃO.....	4
VISÃO .....	4
PRINCÍPIOS E VALORES .....	5
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....	6
<b>ESTRATÉGIA.....</b>	<b>7</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>9</b>
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	10
OBJETIVOS OPERACIONAIS .....	10
OBJETIVOS DE EFICÁCIA .....	10
OBJETIVOS DE EFICIÊNCIA .....	11
OBJETIVOS DE QUALIDADE .....	11
<b>RECURSOS HUMANOS,FINANCEIROS E PATRIMÔNIO .....</b>	<b>17</b>
RECURSOS HUMANOS.....	17
RECURSOS FINANCEIROS .....	18
PATRIMÔNIO.....	19
<b>FORMAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO. ....</b>	<b>20</b>
PLANO DE FORMAÇÃO .....	20
<b>ANEXOS.....</b>	<b>0</b>
A- QUAR 2023 .....	0

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Matriz de relação entre objetivos estratégico e operacionais.....	13
Tabela 2 - Objetivos operacionais: atividades, indicadores, metas e responsabilidade .....	14
Tabela 3 – Distribuição quantitativa do pessoal da PJM .....	17
Tabela 4 - Quantitativos Financeiros .....	18
Tabela 5 - Veículos afetos á PJM.....	19
Tabela 6 - Patrimônio .....	19
Tabela 7 - Lista de Formações Previstas.....	22

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma da PJM .....	7
Figura 2 - Objetivos Estratégicos .....	10
Figura 3 - Distribuição percentual do pessoal da PJM: .....	17
Figura 4 - Processo de Formação.....	21



## NOTA INTRODUTÓRIA

Tendo presente a existência de fatores condicionantes da atividade da Polícia Judiciária Militar (PJM), concretamente o facto desta Polícia se encontrar em reestruturação, desde 2014, por força do Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, aguardando a publicação da sua nova Lei Orgânica e, por outro lado, a inconstância económica e social resultante da situação pandémica passada e da instabilidade geopolítica que agudizam o grau de exigência da atuação da PJM, dificultando, contudo, o acesso aos recursos adequados.

Neste documento, a PJM apresenta o Plano de Atividades (PA) para o ano de 2023, enquanto instrumento de gestão, o PA pretende definir a estratégia, hierarquizar opções, programar ações, afetar e mobilizar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos a atingir, para cumprir a missão que lhe está atribuída nos termos da Lei n.º 97-A/2009, de 3 de setembro, do Código de Justiça Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro e demais legislações enquadrantes.

A PJM encontrando-se em reestruturação como anteriormente referido, com estrutura e objetivos não consolidados, obriga-se a definir planos estratégicos com base num edifício jurídico incompleto e adaptado o qual urge dar o devido cumprimento legal, concretizando o determinado no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 183/2014, de 29 de dezembro.

Não obstante este contexto em que decorrerá toda a atividade em 2023, o presente plano não se conforma e pretende corporizar, consolidar e concretizar, a estratégia iniciada em 2019, de otimização da atividade, especialmente no âmbito da prevenção e investigação criminais e da afetação criteriosa dos recursos públicos.

Conscientes da especificidade e tecnicidade da Investigação criminal, dos crimes de natureza estritamente militar e dos cometidos em espaço militar, a PJM pretende constituir-se, cada vez mais, como "cluster" por excelência da Justiça no combate e proteção dos bens jurídicos tutelados pelo Direito Penal Militar.

No que se refere aos recursos internos, primordialmente os humanos, pretende-se dotar a Unidade de Investigação Criminal (UIC), dos investigadores criminais em número próximo do máximo definido no mapa de pessoal aprovado, concretizando o curso de formação de investigadores em execução. Já no apoio técnico à investigação criminal e administração em geral, pretende-se continuar a valorizar os recursos humanos, com formação abrangente e adotando os mecanismos



atinentes à retenção destes, mudando o paradigma vivenciado, de constante e acelerada perda de recursos para outros operadores público e privados.

Quanto aos recursos materiais pretende-se continuar o caminho trilhado, de inovação, de mudança e de afetação criteriosa dos recursos financeiros. Cientes da natureza da PJM, procura-se a não duplicação de estruturas nem a concorrência com outras Entidades públicas já existentes, aproveitando a cooperação Institucional para o cumprimento da missão e alocando os recursos a matérias críticas da salvaguarda dos bens jurídicos do direito penal militar e do direito penal em geral, núcleo essencial da sua missão da Polícia Judiciária Militar.

## MISSÃO E ORGANIZAÇÃO

### MISSÃO

#### Missão

A Polícia Judiciária Militar tem por missão coadjuvar as autoridades judiciárias na investigação criminal, desenvolver e promover as ações de prevenção e investigação criminal da sua competência ou que lhe sejam cometidas pelas autoridades judiciárias competentes.

### VISÃO

#### Visão

Servir a justiça com relevância, sendo uma polícia, ágil e compacta, flexível e eficiente, principal parceiro na investigação criminal, de crimes estritamente militares e de crimes comuns em espaço militar.



## PRINCÍPIOS E VALORES

Para concretizar a Visão definida e dar cumprimento à sua missão, a PJM rege-se por um conjunto de princípios orientadores e valores dos quais se destacam os seguintes:

### Princípios

**Legalidade** – Atuar sempre em conformidade com a lei e o direito, na defesa do Estado de Direito Democrático e dos direitos, liberdades e garantias individuais.

**Imparcialidade** – Atuar sempre em conformidade com a lei e os princípios do Direito. Sem favorecer ou discriminar, promovendo uma ação coadjuvante da aplicação da justiça isenta e livre, sem reservas, sem motivações próprias ou quaisquer preconceitos.

**Independência** - Para que sejamos reconhecidos como parceiros estratégicos pelos cidadãos e pelos operadores judiciais, teremos de pautar as nossas atividades com disponibilidade total, rigor e defesa intransigente dos direitos, liberdades e garantias individuais e igualmente com total independência com celeridade e sem .



## Princípios e Valores

**Inovação** – Promover e apoiar a implementação de novos processos ou a reorganização dos atuais, com o objetivo de aumentar o desempenho e o conhecimento e de sermos capazes de antecipar a evolução de necessidades futuras. Para o efeito devemos pautar a execução do nosso trabalho pelas boas práticas já conhecidas e por um espírito de melhoria contínua, pessoal e organizacional.

**Trabalho em Equipa** – O trabalho em equipa constitui a base de uma relação de trabalho produtiva permitindo promover uma maior consciência das funções e responsabilidades de cada indivíduo, estabelecer relações construtivas, favorecer a procura e troca de informação e motivar as pessoas para uma integração ativa em equipas multidisciplinares e transfuncionais

### ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A PJM tem a sua Sede em Lisboa e está estruturada de acordo com o Decreto-Lei n.º 9/2012, de 18 de janeiro e o Despacho n.º 1680/2012, publicado no Diário da República 2.ª série Nº 252 de 31 de dezembro, com uma Unidade Orgânica Nuclear, a Unidade de Investigação Criminal (UIC) e uma Unidade Orgânica Flexível, a Unidade de Apoio Técnico e Administração (UATA), ambas igualmente sediadas em Lisboa junto da Direção.

Atendendo à competência geográfica da PJM, todo o território nacional, para otimização na utilização dos recursos, sob estritos critérios de economia, eficiência e eficácia, foi edificado o Polo da PJM, localizado em Vila Nova de Gaia, com a deslocalização de 03 equipas de investigação criminal da UIC e os recursos, humanos e materiais necessários para o apoio às mesmas.

Os recursos humanos descentralizados no Polo da PJM atuam como extensão das respetivas Unidades sediadas na Sede.

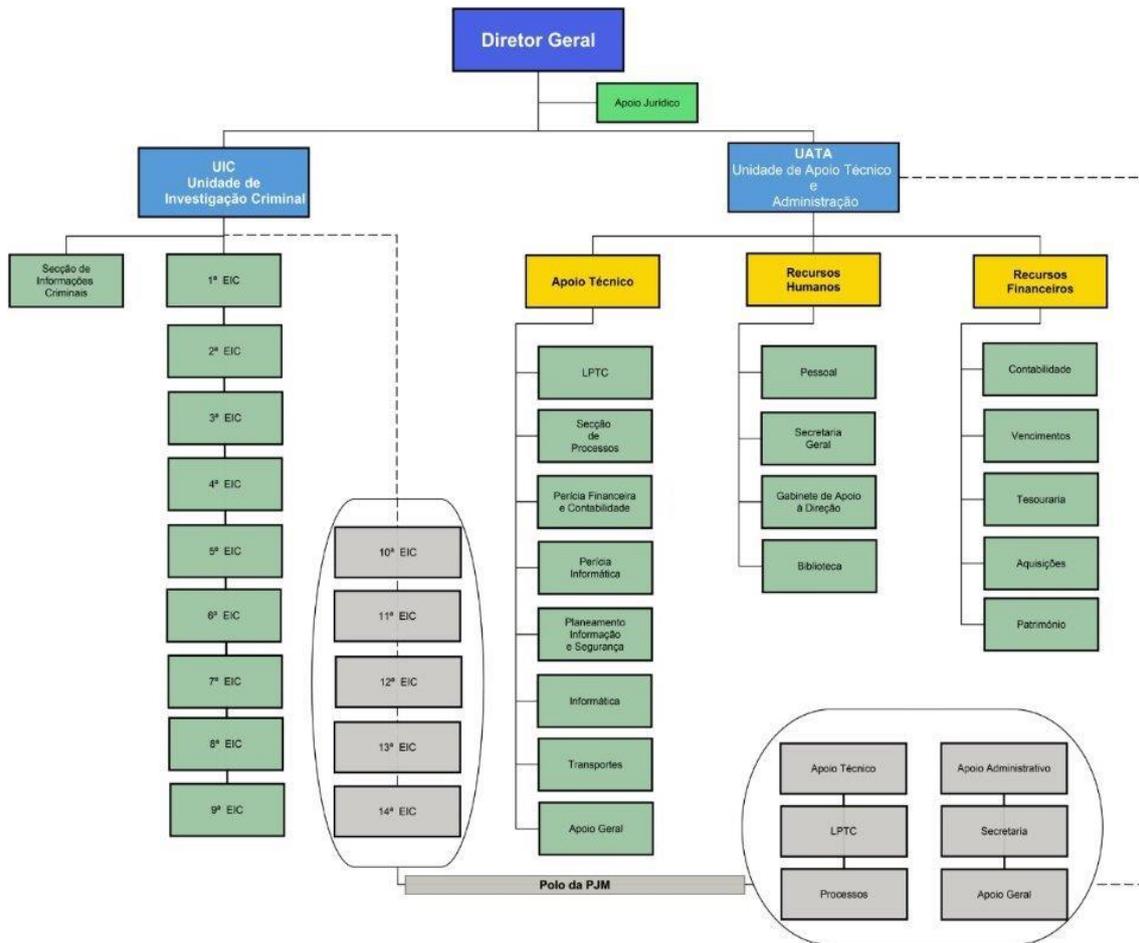


Figura 1 - Organograma da PJM (em processo de revisão interna)

## ESTRATÉGIA

O Plano de Atividades da PJM decorre e é edificado concretizando a Visão alicerçada nos princípios estruturantes da atuação da PJM e num conjunto de documentos dos quais se destacam:

- Os objetivos específicos da Política Criminal para o período 2020-2022, definidos na Lei-Quadro da Política Criminal (Lei n.º 55/2020, de 27 de agosto), não existindo, à data, outro instrumento de planeamento que lhe tenha sucedido;
- Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública (RCM Nº55/2020);
- Grandes Opções do Plano 2020-2023 (Lei n.º 3/2020, de 31 de março);
- Estratégia para a Transformação Digital da Administração Pública 2021-2026 (RCM Nº131/2021);
- Plano de Ação Transversal para a Transformação Digital da Administração Pública;
- Conceito Estratégico de Defesa Nacional.



02MAR23

O desenvolvimento da atividade da PJM está orientada para a eficácia e eficiência das atividades de Polícia, prevenção e investigação criminal, coadjuvação das autoridades judiciais no âmbito do processo penal, cooperação com os outros órgãos de polícia criminal (OPC), com a finalidade única da realização da justiça e bem assim a defesa dos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

A atuação da PJM a nível operacional, enquanto corpo superior de polícia, concretiza a especificidade de uma polícia científica altamente qualificada para investigação e prevenção criminais, especialmente dos fenómenos criminais relacionados com os interesses militares da Defesa Nacional e dos demais que a Constituição comete às Forças Armadas e como tal qualificados em lei.

Por outro lado, a estratégia não pode ignorar a situação ímpar e única com a qual a Polícia Judiciária Militar está confrontada, conforme explanado na nota introdutória, a qual requer a assunção de medidas para mitigar essa realidade, medidas de ordem sistémica e conjuntural. Neste âmbito, a gestão dos recursos humanos, elemento central da concretização da Missão, continua a concertar grande atenção, com vista, não só, ao recrutamento dos recursos mais qualificados e capazes, como também, na retenção de quadros.

A formação e qualificação dos recursos humanos, será feita de acordo com o diagnóstico de necessidades de formação efetuado, com os recursos e competências existentes na PJM mas também com recurso a Organismos externos.

Reconhecidamente a Missão da PJM encerra dificuldades de vária ordem em que o seu cumprimento requer um comprometimento suplementar de todos os seus profissionais, desiderato que não se alcança, por si só, ou com os mecanismos usuais, devendo ser reforçado o sentimento de pertença.

A estratégia definida materializa-se em indicadores chave de desempenho (Key Performance Indicator (KPI)) inseridos nos Objetivos Estratégicos estabelecidos pela Direção da PJM e cuja execução decorrerá em função das estratégias neles programadas, por forma a garantir a orientação para os resultados, prosseguindo uma lógica de continuidade iniciada em 2019.



## OBJETIVOS

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública inclui, entre outros, o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1).

A avaliação de desempenho de cada Serviço assenta num Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) sujeito a avaliação permanente e a monitorização periódica, no qual se evidenciam os objetivos anualmente fixados, indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação, bem como os recursos disponíveis.

O cumprimento dos Objetivos Estratégicos efetuar-se-á mediante a execução dos Objetivos Operacionais em sede do QUAR (Quadro de Avaliação e Responsabilização) nos quadrantes Eficácia, Eficiência e Qualidade.

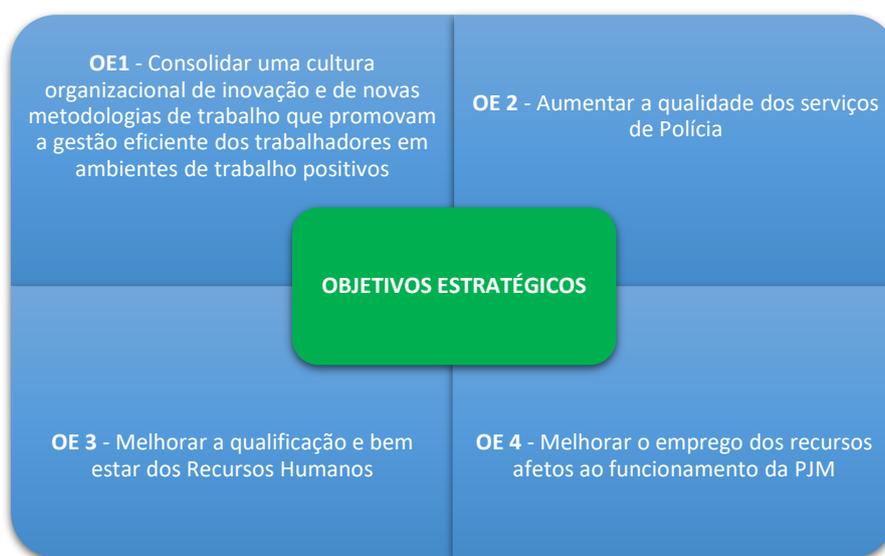
Os Objetivos Operacionais traçados para o ciclo de gestão para 2023, tem natureza transversal, mas também específica, de responsabilidade de uma ou de ambas as Unidades (Unidade de Investigação Criminal (UIC) e Unidade de Apoio Técnico e Administração (UATA)), e são suscetíveis de possibilitar a medição e avaliação de desempenho dos objetivos fixados.

A edificação do QUAR teve ainda em consideração os objetivos definidos no n.º1 do artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2023, bem como a ponderação constante no número 2 do referido artigo.



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos, correspondem aos grandes desígnios que se colocam à PJM, e são os seguintes:



*Figura 2 - Objetivos Estratégicos*

## OBJETIVOS OPERACIONAIS

O ano de 2023, apresenta um planeamento que espelha a atuação da PJM a nível operacional, com especial enfoque na investigação criminal dos crimes de natureza estritamente militar, bem como no apoio especializado a esta, na vertente técnica, tecnológica e científica.

A preparação do QUAR teve ainda em consideração o disposto no artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2023, referente aos objetivos comuns de gestão dos serviços públicos.

## OBJETIVOS DE EFICÁCIA

A eficácia é entendida como a medida em que um serviço atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados. Tem os seguintes objetivos operacionais:

### **OP1 - Garantir a Investigação criminal.**

KPI 1- % Anual de Conclusão dos Inquéritos Criminais Entrados até 31 outubro



**OP2 - Assegurar a prevenção criminal.**

KPI 2- Número de auditores em palestras e ações de formação ministradas pela PJM às Forças Armadas e outras forças militares;

KPI 3 - Taxa de resposta a ações de prevenção criminal solicitadas pelas Forças Armadas e outras entidades.

**OP3 - Garantir, em tempo, o apoio técnico à investigação criminal.**

KPI 4 - Taxa de Exames e Perícias Realizados até um Prazo de 30 dias.

---

OBJETIVOS DE EFICIÊNCIA

A eficiência enquadra a relação entre os bens produzidos e os serviços prestados com os recursos utilizados. Tem os seguintes objetivos operacionais:

**OP4 -Melhorar a acessibilidade da informação e da comunicação e promover a simplificação e inovação de procedimentos.**

KPI 5 - Taxa de Resposta no Âmbito da Tramitação, na Denúncia Eletrónica, a Análise e Decisão no Prazo de 5 dias.

**OP5- Manter a valorização da PJM, reforçando as relações de cooperação, em especial com as Autoridades Judiciárias e órgãos de polícia criminal.**

KPI 6 - Nº de Participações e Intervenções em Eventos no âmbito da Missão da PJM conjuntamente com estes Organismos.

---

OBJETIVOS DE QUALIDADE

A qualidade traduz-se no conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores. Tem os seguintes objetivos operacionais:



**OP6 - Adotar medidas de boa gestão dos trabalhadores (artigo 18º da LOE 2023).**

KPI 7 - Taxa de trabalhadores com parecer favorável à utilização de modos mais ágeis e flexíveis da prestação do trabalho;

KPI 8 - Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno;

KPI 9 - Número de trabalhadores em ações de formação e valorização.

KPI 10 - Nº de boletins informativos dirigidos aos trabalhadores (centrados na prevenção de riscos operacionais)

**OP7 - Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço prestado (artigo 18º da LOE 2023).**

KPI 11- Média do grau de satisfação relativa à colaboração da PJM em sessões públicas de esclarecimento e informação.

**OP8 - Adotar medidas promotoras da igualdade**

KPI 12 – Número de participações em atividades em matéria de igualdade entre mulheres e homens;

KPI 13 - Rácio entre o número de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, desagregada por género, e o nº total de documentos que asseguram a informação estatística relativa aos recursos humanos, por ano;



Tabela 1 - Matriz de relação entre objetivos estratégico e operacionais

	Objetivos Operacionais	Objetivos Estratégicos			
		OE1	OE2	OE3	OE4
Eficácia	OP1: Garantir a Investigação criminal		X		
	OP2: Assegurar a prevenção criminal		X		
	OP3: Garantir, em tempo, o apoio técnico à investigação criminal		X		
Eficiência	OP4: Melhorar a acessibilidade da informação e da comunicação e promover a simplificação e inovação de procedimentos	X			
	OP5: Manter a valorização da PJM, reforçando as relações de cooperação, em especial com as Autoridades Judiciárias, órgãos de polícia criminal			X	
Qualidade	OP6: Adotar medidas de boa gestão dos trabalhadores	X			
	OP7 – Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço prestado				X
	OP8: Adotar medidas promotoras da igualdade		X		



Tabela 2 - Objetivos operacionais: atividades, indicadores, metas e responsabilidade

	Atividades	Indicadores	Meta		Responsabilidade
			Valor	Tolerância	
<b>OP1</b>	Garantir a Investigação criminal	% Anual de Conclusão dos Inquéritos Criminais Entrados até de 31 outubro	70%	2,5%	UIC
<b>OP2</b>	Assegurar a Prevenção Criminal	Número de auditores em palestras e ações de formação ministradas pela PJM às Forças Armadas e outras forças militares;	1100	0	UIC
		Taxa de resposta a ações de prevenção criminal solicitadas pelas Forças Armadas e outras forças militares	85%	0	
<b>OP3</b>	Garantir, em tempo, o apoio técnico à investigação criminal	Taxa de Exames e Perícias Realizados até um Prazo de 30 dias	90%	2,5%	UATA
<b>OP4</b>	Melhorar a acessibilidade da informação e da comunicação e promover a simplificação e inovação de procedimentos	Taxa de Resposta no Âmbito da Tramitação, na Denúncia Eletrónica, a Análise e Decisão no Prazo de 5 dias	80%	0%	UIC
<b>OP5</b>	Manter a valorização da PJM, reforçando as relações de cooperação, em especial com as Autoridades Judiciárias, órgãos de polícia criminal.	Nº de Participações e Intervenções em Eventos no Âmbito da Missão da PJM Conjuntamente com estes Organismos	60	0	UIC



<b>OP6</b>	Adotar medidas de boa gestão dos trabalhadores (artigo 18º da LOE de 2023)	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à utilização de modos mais ágeis e flexíveis da prestação do trabalho	90%	0%	UATA
		Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno	90%	0%	UATA
		Número de trabalhadores em ações de formação e valorização	40	5	UATA
		Nº de boletins informativos dirigidos aos trabalhadores (centrados na prevenção de riscos operacionais)	3	1	UATA
<b>OP7</b>	Avaliar e a satisfação da qualidade do serviço prestado (artigo 18º da LOE 2018)	Média do grau de satisfação relativa à colaboração da PJM em sessões públicas de esclarecimento e informação	4	1	UIC/UATA
<b>OP8</b>	Adotar medidas promotoras da igualdade	Número de participações em atividades em matéria de igualdade entre mulheres e homens	3	1	UIC



02MAR23

<b>OP8</b>	Adotar medidas promotoras da igualdade	Rácio entre o número de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, desagregada por genero, e o nº total de documentos que asseguram a informação estatística relativa aos recursos humanos, por ano	90%	0	UATA
------------	--	---	-----	---	------

**RECURSOS HUMANOS, FINANCEIROS E PATRIMÓNIO****RECURSOS HUMANOS**

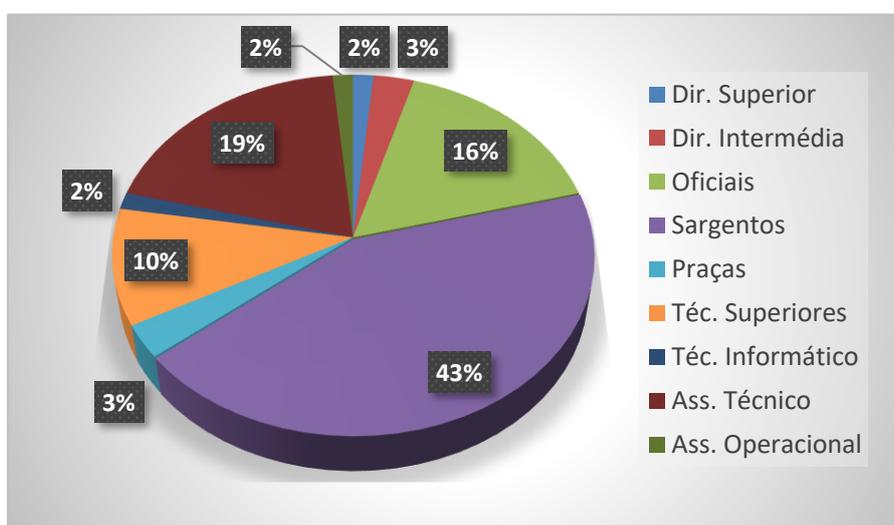
Mapa de Pessoal da PJM aprovado pela Tutela contempla 91 postos de trabalho, dos quais 45, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º e n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 9/2012, de 18 de janeiro, são destinados exclusivamente a militares das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana.

Atualmente 62,7% do efetivo é composto por militares das Forças Armadas e GNR, os quais prestam serviço na PJM em comissão normal de serviço.

*Tabela 3 – Distribuição quantitativa do pessoal da PJM*

Designação	Direção	UATA	UIC	Total Atual	Mapa Pessoal
Dirigentes	1	1	1	3	3
Militares		10	32	42	61
Técnicos Superiores		7		7	7
Técnicos Informática		1		1	1
Assistentes Técnicos		13		13	17
Assistentes Operacionais		1		1	2
<b>Totais</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>91</b>

*Figura 3 - Distribuição percentual do pessoal da PJM:*

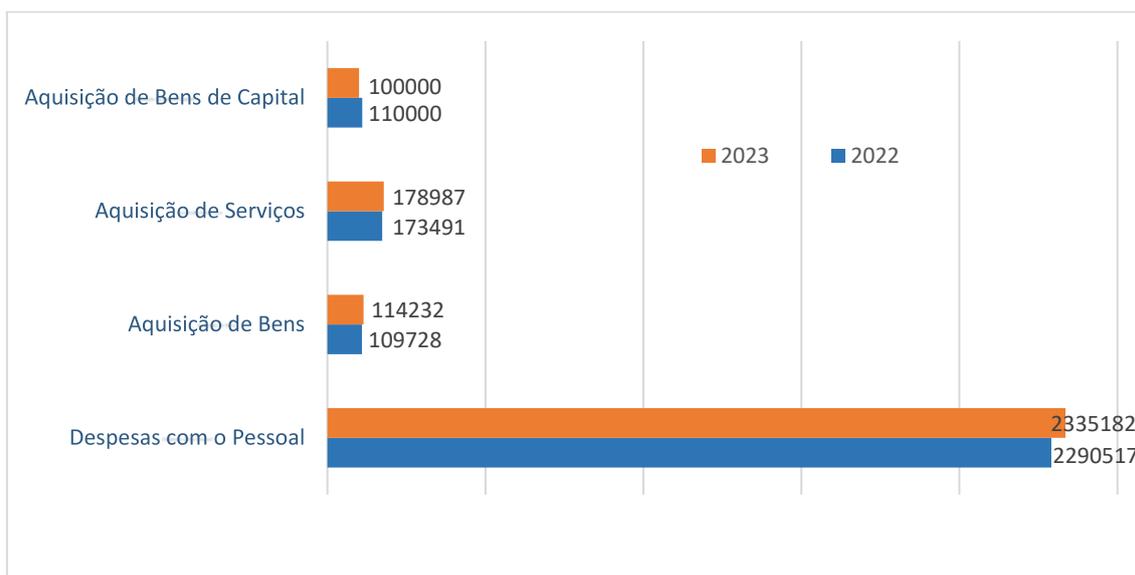




## RECURSOS FINANCEIROS

A gestão dos recursos financeiros na PJM, enquanto Organismo Público, a PJM obedece a regras específicas, regendo-se por rigorosos critérios no planeamento, organização e controlo dos recursos financeiros, suportados pelo Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional (SIG-DN).

O orçamento da PJM é financiado na totalidade pelo Orçamento de Estado e em 2023 tem um acréscimo, em relação a 2022, de 44.665,00€ em despesas com pessoal decorrente do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro de 2022.



À semelhança dos outros exercícios, observa-se a preponderância do agrupamento Despesas com o Pessoal (85,59%).

Tabela 4 - Quantitativos Financeiros

RECURSOS FINANCEIROS 2023	DESIGNAÇÃO	QUANTITATIVO (€)
	ORÇAMENTO DE FUNCIONAMENTO (OF)	2 728 401
	DESPESAS C/ PESSOAL	2 335 182
	AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS	293 219
	AQUISIÇÃO DE BENS DE CAPITAL	100 000
	OUTRAS DESPESAS CORRENTES	0
	PIDDAC	0
	OUTROS	0
	TOTAL (OF+PIDDAC+OUTROS)	2 728 401



## PATRIMÓNIO

ATRIBUIÇÕES	TIPOLOGIA	QUANT.	VEÍCULOS OPERACIONAIS	VEÍCULOS INOPERACIONAIS	
VEÍCULOS ESPECIAIS	LIGEIOS	PASSAGEIROS	22	25	3
		4X4	1		
		MERCADORIAS	1		
		9 LUGARES	1		
		INOP	3		
VEÍCULOS DE USO EVENTUAL	LIGEIOS	PASSAGEIRO	4	6	0
		MERCADORIAS (2L)	2		
<b>TOTAIS</b>		<b>34</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	

Tabela 5 - Veículos afetos à PJM

Apesar da PJM ter competência em todo o território nacional e no estrangeiro, onde seja aplicável a legislação penal portuguesa, designadamente o Código de Justiça Militar, ocupa apenas dois edifícios e não é proprietária de qualquer de qualquer um.

Tabela 6 - Património

Finalidade/tipo de ocupação	Proprietário	Morada	Atendimento ao público
Sede Nacional	Estado Português Ministério da Defesa Nacional	Rua Gonçalves Zarco, n.º 13, Lisboa	Sim
Polo da PJM	Estado Português Exército	Quartel da Serra do Pilar, Rua Rodrigues de Freitas V.N de Gaia	Sim



## FORMAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO.

A valorização dos recursos humanos constitui uma preocupação primacial, reclamando um Plano de Formação capaz de concretizar o desenvolvimento Institucional, com a capacitação dos seus profissionais com vista a prepará-los para agirem em sintonia com os novos paradigmas e modelos de serviço público, na defesa dos direitos liberdades e garantias dos cidadãos.

A política de formação profissional e de adequação funcional prosseguida pela PJM visa ainda aprofundar o conhecimento e atualizar competências requeridas nos vários domínios de atividade, procurando sempre atingir os mais elevados patamares de qualidade e de excelência.

A Gestão do Conhecimento e Formação evidencia uma preocupação crescente em alinhar as atividades formativas com as necessidades, sobretudo operacionais da PJM, visando uma preparação técnica e específica adequada para o cumprimento eficaz da missão. Constitui-se como um recurso no incremento de valor do Serviço e permite a inovação.

A estratégia de formação desenvolve-se sob duas tipologias pedagógicas e complementares: a Formação Interna e Formação Externa. No âmbito da formação interna serão ministrados cursos e ações de formação inicial, complementar e treino consoante a carreira e posto de trabalho ocupado pelo colaborador. Neste âmbito o curso de formação de investigadores (CFI) e o Curso de Exame ao Local de Crime (CELC), constituem-se como os cursos de formação de referência. No que se refere à formação externa, esta consiste em ações pedagógicas e curso de formação de interesse para a PJM e bem assim para a área de atuação do colaborador, com duração variável e ministrados por Entidades pública e privadas, certificadas e reconhecidas para o efeito.

### PLANO DE FORMAÇÃO

O Plano de Formação, visa proporcionar aos Recursos Humanos o acesso a informação/atualização de conhecimentos assegurando as respostas às novas áreas e desafios da Organização, designadamente a economia digital, bem como novas áreas de competências e atualização das existentes.

O processo de formação está estruturado de forma coerente e assente nas seguintes modalidades:



Figura 4 - Processo de Formação



O sistema de formação assenta num modelo sistémico, com abrangência transversal, que tem como ponto de partida o conteúdo funcional do cada posto de trabalho ocupado ou a ocupar pelo colaborador, consubstanciado em referenciais de competências e de formação.

A atividade formativa contempla duas modalidades de formação:

- A Formação inicial, através do curso de acesso à função de investigador criminal – O curso de Formação de Investigadores pois vai preparar e munir de conhecimento os militares, em comissão de serviço na PJM, de forma a desenvolver competências para exercer uma dada atividade.
- A Formação contínua, através de ações de formação, workshops, seminários, que permitem a atualização de conhecimentos, desenvolvimento de capacidades e consequentemente de competências que visam o desempenho de uma ou mais atividades.

O plano de formação da PJM para 2023 a PJM terá incidência nas áreas de atribuições específicas das unidades orgânicas da PJM e das atividades espelhadas no presente Plano, abrangendo especificamente as seguintes áreas:



02MAR23



Tabela 7 - Lista de Formações Previstas

IDENTIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO	UIC LX	UIC PRT	UATA	TOTAL	ENTIDADE FORMADORA	HORAS	PREÇO TOTAL (EUROS)
SBV+DAE	--	--	--		UEFISM		0,0
INTERVENÇÃO EM TRIBUNAL	10	13	--	23	POLÍCIA JUDICIÁRIA		0,0
GESTÃO DA CENA DO CRIME	10	12	--	22			0,0
ENTREVISTA INTERROGATÓRIO	10	12	--	22			0,0
CIBER CRIME	02	01	--	03			0,0
CURSO DE INCÊNDIOS	02	01	--	03			0,0
CRIME ECONÓMICO	01	01	--	02			0,0
INVESTIGAÇÃO CRIMES SEXUAIS	02	01	--	03			0,0
FALSIFICAÇÃO	01	--	--	01			0,0
HUMINT	--	--	--			EXÉRCITO	
CURSO FORMAÇÃO DE FORMADORES	01	01	--	02			0,0
TASER	14	09	--	23	GISP		0,0
BASTÃO EXTENSÍVEL	--	--	--			7	0,0



02MAR23

IDENTIFICAÇÃO DA FORMAÇÃO	UIC LX	UIC PRT	UATA	TOTAL	ENTIDADE FORMADORA	HORAS	PREÇO TOTAL (EUROS)
CURSO CIAVE	01	01	--	02	GNR		0,0
CURSO OSINT	02	02		04			
ANÁLISE DE INFORMAÇÃO CRIMINAL	01	01	--	02			0,0
CURSO INVESTIGAÇÃO DE DROGA	01	--	--	01			0,0
CURSO DE ESCUTAS E INTERCEÇÕES TELEFÓNICAS	--	--	--		PSP		0,0
VIGILÂNCIAS E SEGUIMENTOS	--	--	--		SIS		0,0
CURSO OSINT	--	--	--				0,0
CURSO DE FORMAÇÃO DE FORMADORES	02	--	--	02	MARINHA		0,0
CONDUÇÃO POLICIAL / DEFENSIVA	--	--	--		FORÇA AÉREA	14	0,0
TRAMITAÇÃO PROCESSUAL / INQUÉRITO	01	--	--	01	DGAJ		0,0
CURSO MATÉRIAS CLASSIFICADAS	--	--	--		GNS		0,0

PJM Lisboa, 02 de março de 2023

O DIRETOR-GERAL

Paulo Manuel José Isabel

Contra-almirante



Data: 02/03/  
2023  
Versão: V1

<b>Ciclo de Gestão:</b>	<b>QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR) - ANO 2023</b>	
<b>Designação do Serviço Organismo:</b>	<b>Polícia Judiciária Militar</b>	
<b>Missão:</b>	<b>A Polícia Judiciária Militar tem por missão coadjuvar as autoridades judiciais na investigação criminal, desenvolver e promover as ações de prevenção e investigação criminal da sua competência ou que lhe sejam cometidas pelas autoridades judiciais competentes pelas autoridades judiciais competentes.</b>	
<b>Objetivos Estratégicos (OE)</b>	<b>Meta</b>	<b>Grau de concretização</b>



02MAR23

OE1:	<b>Consolidar uma cultura organizacional de inovação e de novas metodologias de trabalho que promovam a gestão eficiente dos trabalhadores em ambientes de trabalho positivos</b>		
OE2:	<b>Aumentar a qualidade dos serviços de polícia</b>		
OE3:	<b>Incrementar a qualificação dos Recursos Humanos</b>		
OE4:	<b>Melhorar o emprego dos recursos afetos ao funcionamento da PJM</b>		

**Objetivos Operacionais (OP)****EFICÁCIA****Ponderação: 20%**

OE2	<b>OP1: Garantir a Investigação Criminal</b>									<b>Peso:</b>	<b>50%</b>
<b>Indicadores</b>	<b>N-3 Resultado</b>	<b>N-2 Resultado</b>	<b>Última Monitorização N-1</b>	<b>Meta N</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Classificação</b>	<b>Desvio</b>



02MAR23

<b>Ind .1</b>	% Anual de Conclusão dos Inquéritos Criminais Entrados até de 31 outubro	88,06 %	93,69 %	88,35%	70%	2,50%	85,00%	100%					<b>-100%</b>
<b>Grau de Realização do OP1</b>												<b>0%</b>	
<b>OE2</b>	<b>OP2: Assegurar a Prevenção Criminal</b>										<b>Peso:</b>	<b>25%</b>	
	<b>Indicadores</b>	<b>N-3 Resultado</b>	<b>N-2 Resultado</b>	<b>Última Monitorização N-1</b>	<b>Meta N</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Classificação</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind .2</b>	Número de auditores em ações de formação ministradas às Forças Armadas e outras forças militares	NA	NA	2044	1100	100	1300	50%				<b>-100%</b>	
<b>Ind .3</b>	Taxa de resposta a ações de prevenção criminal solicitadas pelas Forças Armadas e outras forças militares	NA	NA	105,56%	85%	5%	95%	50%				<b>-100%</b>	
<b>Grau de Realização do OP2</b>												<b>0%</b>	
<b>OE2</b>	<b>OP3: Garantir, em tempo, o apoio técnico à investigação criminal</b>										<b>Peso:</b>	<b>25%</b>	



02MAR23

Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
<b>Ind .4</b>	Taxa de Exames e Pericias Realizados até um Prazo de 30 dias	98,00 %	90,00 %	90,91%	90%	2,5%	100%	100%				-100%
<b>Grau de Realização do OP3</b>											<b>0%</b>	

## EFICIÊNCIA

**Ponderação: 20%**

Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
<b>OE 1</b>	<b>OP4: Melhorar a Acessibilidade da Informação e da Comunicação e Promover a Simplificação e Inovação de Procedimentos</b>										<b>Peso: 50%</b>	
<b>Ind .5</b>	Taxa de Resposta no Âmbito da Tramitação, na Denúncia Eletrónica, a Análise e Decisão no Prazo de 5 dias	NA	100%	100%	80%	0%	90%	100%				-100%
<b>Grau de Realização do OP4</b>											<b>0%</b>	



OE 3		OP5: Manter a Valorização da PJM, Reforçando as Relações de Cooperação, em Especial com as Autoridades Judiciárias, Órgãos de Polícia Criminal									Peso:	50%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind .6	Nº de Participações e Intervenções em Eventos no Âmbito da Missão da PJM Conjuntamente com estes Organismos	69	41	70	60	0	120	100%				-100%
<b>Grau de Realização do OP5</b>											<b>0%</b>	

## QUALIDADE

**Ponderação: 60%**

OE1		OP6: Adotar medidas de boa gestão dos trabalhadores (artigo 18º da LOE 2023)									Peso:	42,5%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind .7	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à utilização de modos mais ágeis e flexíveis da prestação do trabalho	NA	100,00%	100,00%	90%	0%	100%	10%				-100%



02MAR23

<b>Ind .8</b>	Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno	NA	80,88 %	93,44	90%	0%	100%	40%				<b>-100%</b>
<b>Ind .9</b>	Número de trabalhadores em ações de formação e valorização	NA	NA	41	40	5	63	40%				<b>-100%</b>
<b>Ind .10</b>	Nº de boletins informativos dirigidos aos trabalhadores (centrados na prevenção de riscos operacionais)	NA	NA	3	3	1	5	10%				<b>-100%</b>
<b>Grau de Realização do OP6</b>											<b>0%</b>	
<b>OE4</b>	<b>OP7: Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço prestado (artigo 18º da LOE 2023)</b>									<b>Peso:</b>	<b>42,5%</b>	
<b>Indicadores</b>		<b>N-3 Resultado</b>	<b>N-2 Resultado</b>	<b>Última Monitorização N-1</b>	<b>Meta N</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Classificação</b>	<b>Desvio</b>
<b>Ind .11</b>	Média do grau de satisfação relativa à colaboração da PJM em sessões públicas de esclarecimento e informação	NA	NA	4,60	4	0,5	5	100%		0%		<b>-100%</b>
<b>Grau de Realização do OP7</b>											<b>0%</b>	



02MAR23

OE 2		OP8: Adotar medidas promotoras da igualdade									Peso:	15%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind .12	Número de participações em atividades em matéria de igualdade entre mulheres e homens	NA	8	2	3	1	5	50%				-100%
Ind .13	Rácio entre o número de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, desagregada por genero, e o nº total de documentos que asseguram a informação estatística relativa aos recursos humanos, por ano	NA	100%	100%	90%	0%	100%	50%				-100%
<b>Grau de Realização do OP8</b>											<b>0%</b>	
<b>AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR</b>												
Avaliação de acordo com os requisitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro				Âmbito			Eficácia Ponderação: 40%		Eficiência Ponderação : 40%		Qualidade Ponderação : 20%	



	Quantitativa	
	Qualitativa	

Grau de realização Parâmetros e Objetivos							
Objetivos Operacionais	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Grau de realização do objetivo	Grau de realização do objetivo (ponderado)	Classificação	OBJETIVOS MAIS RELEVANTES (nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)
<b>EFICÁCIA</b>	<b>0,0%</b>						
OP1	<b>20%</b>	<b>50%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		



02MAR23

OP2		25%	5%	0%	0%		
OP3		25%	5%	0%	0%		
<b>EFICIÊNCIA</b>	<b>0,0%</b>						
OP5	<b>20%</b>	50%	10%	0%	0%		
OP4		50%	10%	0%	0%		
<b>QUALIDADE</b>	<b>0,0%</b>						
OP6	<b>60%</b>	42,5%	25,5%	0%	0%		<b>RELEVANTE</b>
OP7		42,5%	25,5%	0%	0%		<b>RELEVANTE</b>



02MAR23

OP8		<b>15,0%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>					
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes</b>						<b>51%</b>		
<b>RECURSOS HUMANOS</b>								<b>Dias úteis de N</b>	<b>228</b>	
DESIGNAÇÃO	<a href="#">Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços)</a>	Pontuação efetivos Planeados para N			Pontuação efetivos Executados em N			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	1	228	20	1	228	20	0	100%	100%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	2	456	32	2	456	32	0	100%	100%



02MAR23

Técnico Superior	12	24	5472	288	16	3648	192	-8	67%	67%
Técnicos de Informática	8	1	228	8	1	228	8	0	100%	100%
Assistente Técnico	8	58	13224	464	42	9576	336	-16	72%	72%
Assistente Operacional	5	5	1140	25	4	912	20	-1	80%	80%
Total		91	20 748	837	66	15 048	608	-25	73%	73%

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:	Efetivos 31.12.n-5	Efetivos 31.12.n-4	Efetivos 31.12.n-3	Efetivos 31.12.n-2	Previstos n-1	Efetivos 31.12.n-1	Previsto n	Efetivos 30.06.n	Efetivos 30.09.n	Efetivos 30.12.n
										-25



02MAR23

RECURSOS FINANCEIROS							
DESIGNAÇÃO	Dotação Inicial	Dotação Corrigida	Execução			Saldo	Taxa de execução
			30.04.n	31.08.n	31.12.n		
<b>Orçamento de Funcionamento (OF)</b>	<b>728 401,00 €<sup>2</sup></b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>#DIV/0!</b>
Despesas c/ Pessoal	335 182,00 € <sup>2</sup>	- €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#DIV/0!
Aquisições de Bens e Serviços	293 219,00 €	- €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#DIV/0!
Outras despesas correntes	100 000,00 €	- €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#DIV/0!
Despesas de Capital		- €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#DIV/0!
<b>Total</b>	<b>728 401,00 €<sup>2</sup></b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>#DIV/0!</b>

Ref. o.	Descritivo	Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(is)	Fórmula de cálculo	Fonte de Verificação	Justificação do Valor Crítico
------------	------------	--	-----------------------	-------------------------	-------------------------------



Ind 1	% Anual de Conclusão dos Inquéritos Criminais Entrados até de 31 outubro	UIC	% anual do n.º Processos Concluídos até 31 de outubro	Secção de Processos	Maior valor obtido
Ind 2	Número de auditores em ações de formação ministradas às Forças Armadas e outras forças militares	UIC	Σ dos auditores às ações de formação	POC UIC	Maior valor obtido
Ind 3	Taxa de resposta a ações de prevenção criminal solicitadas pelas Forças Armadas e outras forças militares	UIC	% Anual de resposta de solicitações de ações de prevenção	POC UIC	Maior valor obtido
Ind 4	Taxa de Exames e Pericias Realizados até um Prazo de 30 dias	UATA	% Anual de Exames e Pericias	LPTC	Maior valor obtido
Ind 5	Taxa de Resposta no Âmbito da Tramitação, na Denúncia Eletrónica, a Análise e Decisão no Prazo de 5 dias	UIC	% Anual de Resposta às Denúncias	POC UIC	Maior valor obtido



			Eletrónicas		
Ind 6	Nº de Participações e Intervenções em Eventos no Âmbito da Missão da PJM Conjuntamente com estes Organismos	UIC	Nº de Participações em reuniões no âmbito criminal	POC UIC	Maior valor obtido
Ind 7	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à utilização de modos mais ágeis e flexíveis da prestação do trabalho	UATA	% Anual de Pareceres favoráveis	R.H.	Maior valor obtido
Ind 8	Taxa de resposta ao questionário de satisfação interno	UATA	% de questionários internos, respondidos	PFS	Maior valor obtido
Ind 9	Número de trabalhadores em ações de formação e valorização	UATA	Nº de trabalhadores em ações de formação	PFS	Maior valor obtido
Ind 10	Nº de boletins informativos dirigidos aos trabalhadores (centrados na prevenção de riscos operacionais)	UATA	Nº de boletins informativos	SST	Maior valor obtido



Ind 11	Média do grau de satisfação relativa à colaboração da PJM em sessões públicas de esclarecimento e informação	UIC	% Anual dos questionários de satisfação da entidade	PFS	Maior valor obtido
Ind 12	Número de participações em atividades em matéria de igualdade entre mulheres e homens	UATA	Nº de participações em formação de IMH	R.H.	Maior valor obtido
Ind 13	Rácio entre o número de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, desagregada por género, e o nº total de documentos que asseguram a informação estatística relativa aos recursos humanos, por ano	UATA	% Anual de documentos desagregados por Género	R.H.	Maior valor obtido

**NOTAS EXPLICATIVAS:**

#1 O cálculo da classificação obtida em cada indicador é apurado de forma distinta entre os indicadores de incremento positivo e os indicadores de incremento negativo. No caso dos indicadores de incremento positivo a classificação obtida é dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido  $[(\text{Resultado} - \text{Meta N}) / \text{Meta N}]$ . No caso dos indicadores de incremento negativo a classificação obtida é dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido  $[(\text{Meta N} - \text{Resultado}) / \text{Meta N}]$ .

#2 O resultado obtido em cada parâmetro é apurado por uma média ponderada da classificação obtida em cada um dos indicadores que concorrem para esse parâmetro, utilizando como ponderadores o peso de cada um dos indicadores conjugado com o peso do objetivo que incorporam.