



CONFERÊNCIA
**SEGURANÇA
URBANA**

20
19

OS MUNICÍPIOS E A PROTEÇÃO
DO ESPAÇO PÚBLICO

31 JAN. 1 | 2 FEV.

A Evolução Tecnológica e a Estratégia Formativa da Polícia Municipal de Lisboa

Cláudia Santa Cruz

Psicóloga, Chefe do Núcleo de Estudos, Planeamento e Controlo

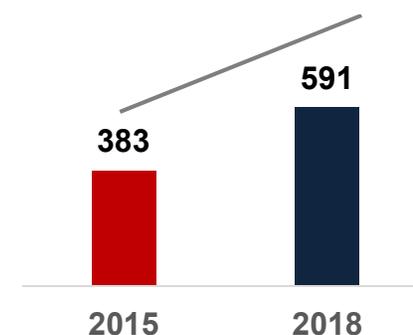


Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

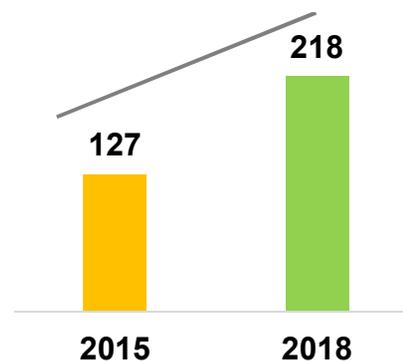
Identidade da PML

- **Estrutura:**
 - 4 unidades orgânicas nucleares (Departamentos)
 - 8 unidades orgânicas flexíveis (Divisões)
- **Recursos Humanos:**
 - **Elementos com funções policiais - 591**
 - Média de idades - 48 anos
 - **Elementos civis - 99**
 - Média de idades - 54 anos
- **Meios auto:**
 - 218 viaturas operacionais (Motociclos, ligeiros de passageiros, reboques, pickups florestais, carros elétricos, segways)

Evolução de RH



Evolução de Meios





Os últimos quatro anos



Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Pertinência

- Novas **orientações estratégicas**
- Maior **estabilidade funcional e organizacional**
- **Consolidação das linhas orientadoras** traçadas desde 2015
- **Recursos humanos** disponíveis
- Antecipar **mudanças** e reduzir **processos de adaptação**

Objetivos

- Necessidade de um **documento orientador da visão, missão e valores** da PML para os próximos anos
- Estabelecimento das principais **linhas de orientação, planos, ações e critérios de avaliação**, que facilitem o alinhamento dos recursos, de modo a satisfazer as necessidades e corresponder às expectativas de todos aqueles a quem a PML presta o seu serviço e que serão afetados pelas suas escolhas

Polícia Municipal de Lisboa Plano Estratégico 2018-2021



Polícia Municipal de Lisboa | Câmara Municipal de Lisboa | 2017

Enquadramento

Processo de mudança na PM

Plano Estratégico

Estratégia Formativa

Desafios Futuros

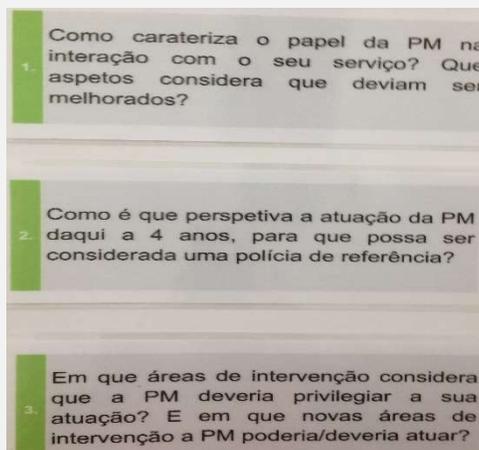
Metodologias de planeamento e participativas

Diagnósticos Organizacionais



- 11 Serviços
- 93 Colaboradores

Grupos Focais



- 7 Grupos Focais
- 49 Instituições/Serviços
- 60 Participantes
- **Instituições representadas:** Forças de Segurança, Direções Municipais e Departamentos da CML, Juntas de Freguesia e Instituições da Sociedade Civil

Inquérito on line



- 45 participantes no pré-teste

Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Alguns resultados...

Pontos fortes e pontos fracos

(+)

- Aumento da atividade operacional
- Mais presença policial na cidade
- Maior visibilidade
- Maior proximidade com o cidadão

(-)

- Aumento do trabalho administrativo/processual
- Maior escrutínio por parte do cidadão quanto à atividade/atuação policial

Novas ferramentas de trabalho

Necessidade de formar novos elementos

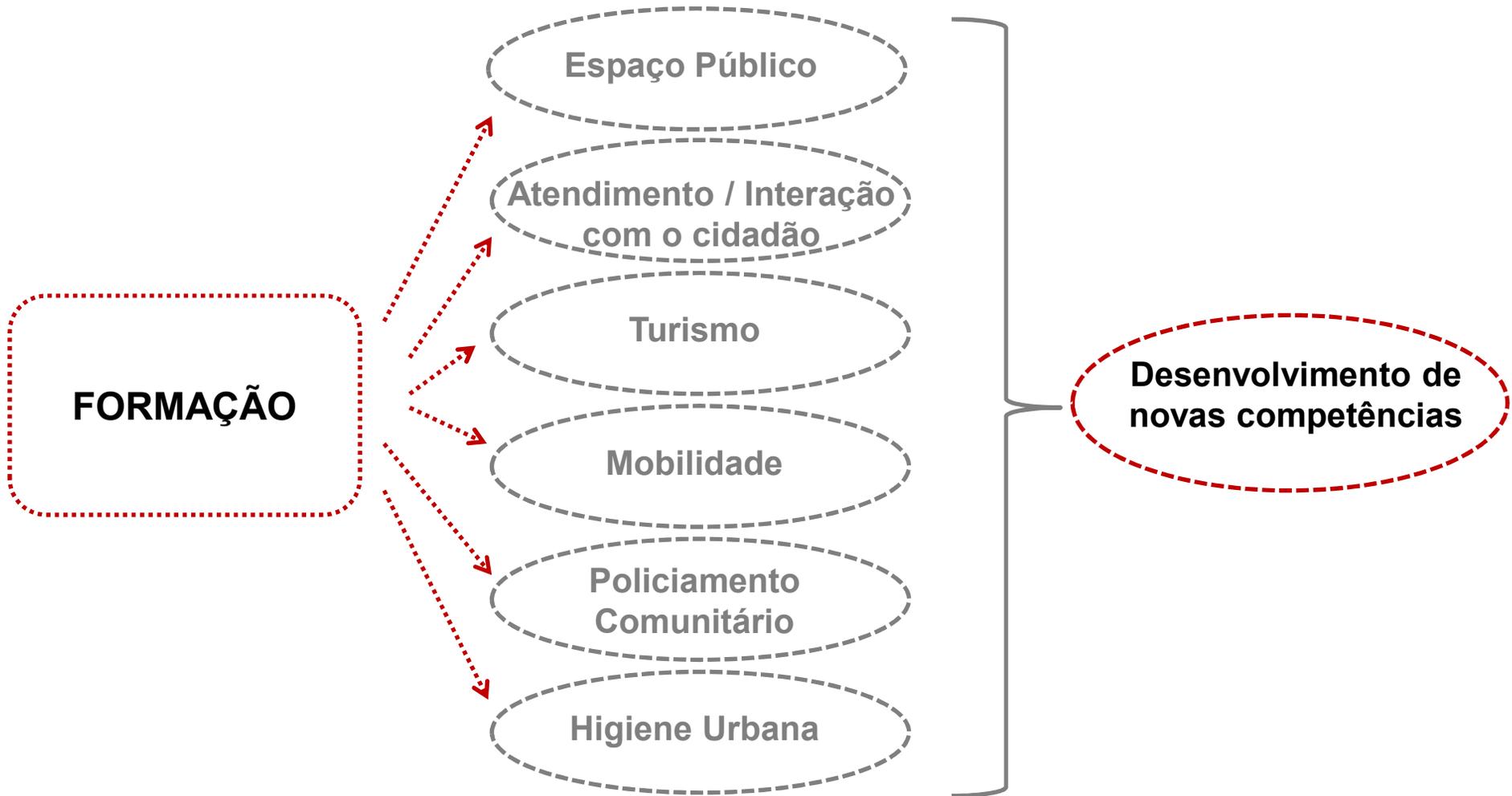
Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

- **Atualização de aplicações informáticas (ex. aplicação das escalas de remunerados)**
- **Melhoria do interface entre o sistema de radares (radar office) e o SCoT (sistema de contraordenações de trânsito)**
- **Criação da Plataforma de Gestão Inteligente da cidade de Lisboa, que constitui o suporte tecnológico do Centro Operacional Integrado (COI) e permite dotar o município de Lisboa de ferramentas inovadoras de gestão colaborativa de ocorrências e eventos**
- **Digitalização de processos de trânsito, fiscalização e recursos humanos**
- **Criação de uma App de Mobilidade/ANCO Indiretos para smartphones**

**NOVAS
FERRAMENTAS
DE TRABALHO**

**Gestão e otimização
de recursos humanos**

Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------



Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Objetivos Estratégicos 2018-2021



OE 1. Assegurar a qualidade e o reforço da fiscalização, da vigilância e da proteção ambiental na cidade, mediante uma atuação policial orientada para o serviço público, comprometida com o bem-estar e melhoria da qualidade de vida dos cidadãos.



OE 2. Contribuir para uma mobilidade segura e eficaz, facilitadora da circulação de todos os cidadãos, assente numa estratégia interinstitucional que vise potenciar as sinergias dos interlocutores com responsabilidade nesta área.



OE 3. Consolidar o modelo de policiamento comunitário, reforçando os atuais policiamentos e implementando policiamentos comunitários noutros territórios da cidade, assente numa estratégia preventiva de aproximação polícia-cidadão, que promova uma cultura de participação dos cidadãos na co-construção da segurança a nível local.



OE 4. Incrementar uma cultura de modernização organizacional de melhoria contínua, que garanta um modelo de gestão pública na vanguarda do conhecimento, assente numa estrutura tecnológica inovadora e na capacitação e formação do seu efetivo para a obtenção de resultados que primem pela excelência na qualidade da prestação do serviço público ao cidadão.

Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Objetivos Estratégicos 2018-2021



OE 1. Assegurar a qualidade e o reforço da fiscalização, da vigilância e da proteção ambiental na cidade, mediante uma atuação policial orientada para o serviço público, comprometida com o bem-estar e melhoria da qualidade de vida dos cidadãos.



OE 2. Contribuir para uma mobilidade segura e eficaz, facilitadora da circulação de todos os cidadãos, assente numa estratégia interinstitucional que vise potenciar as sinergias dos interlocutores com responsabilidade nesta área.



OE 3. Consolidar o modelo de policiamento comunitário, reforçando os atuais policiamentos e implementando policiamentos comunitários noutros territórios da cidade, assente numa estratégia preventiva de aproximação polícia-cidadão, que promova uma cultura de participação dos cidadãos na co-construção da segurança a nível local.



OE 4. Incrementar uma cultura de modernização organizacional de melhoria contínua, que garanta um modelo de gestão pública na vanguarda do conhecimento, assente numa estrutura tecnológica inovadora e na capacitação e formação do seu efetivo para a obtenção de resultados que primem pela excelência na qualidade da prestação do serviço público ao cidadão.

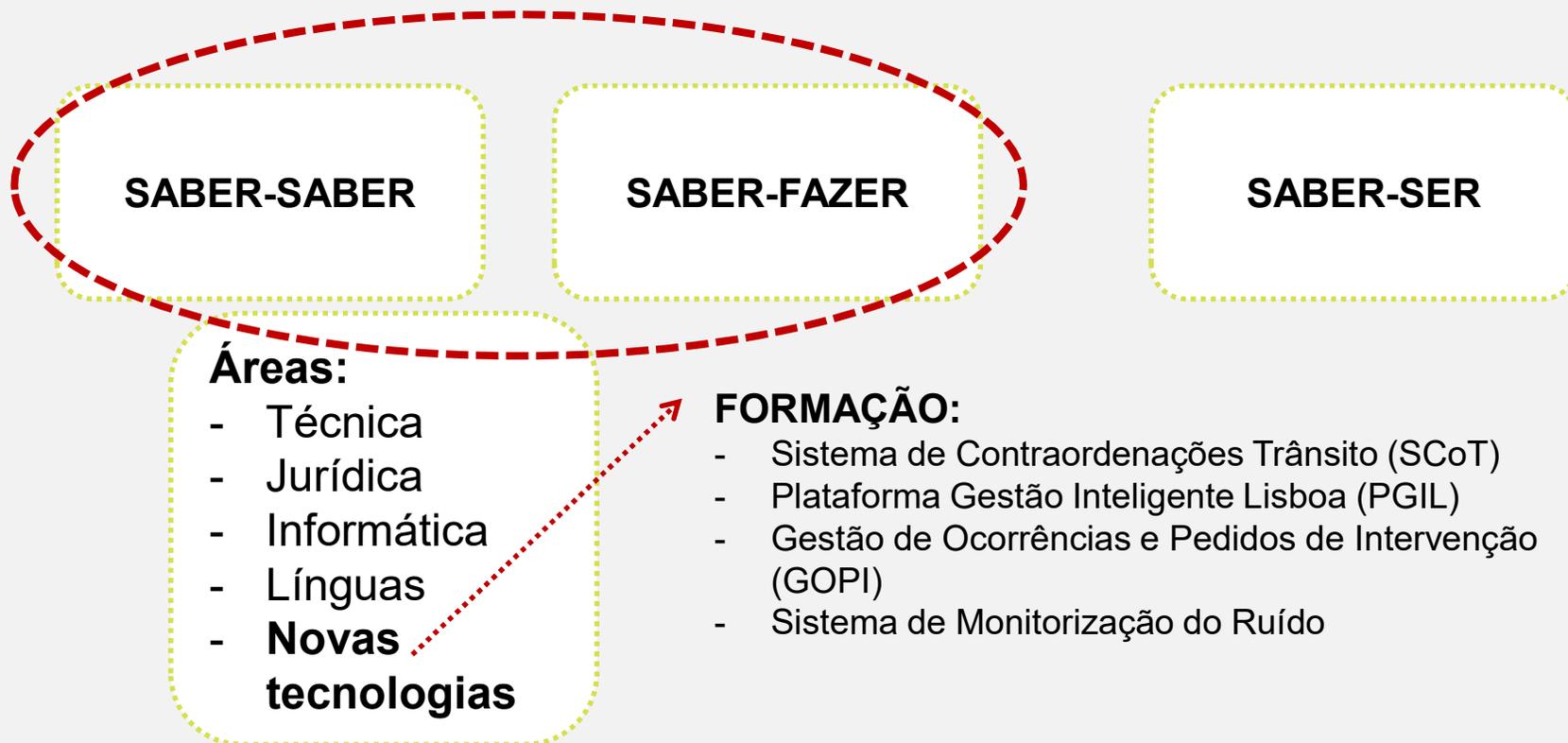
Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Pressupostos

- ❑ Na **era do conhecimento**, da **sociedade de informação** e da **inovação tecnológica**, o potencial humano das pessoas deve ser, cada vez mais, desenvolvido e valorizado, pois são as **pessoas** o elemento essencial para o **crescimento e sustentabilidade organizacional**.
- ❑ A **valorização do capital humano** nas organizações permite ter trabalhadores mais informados, mais felizes, mais proactivos, menos doentes, menos frustrados, mais cooperativos, mais responsáveis, menos ausentes, mais criativos, ou seja, pessoas que façam uso do seu **potencial intelectual, social e criativo**.
- ❑ As organizações precisam de pautar-se por **valores** e não apenas por normas e procedimentos, enfatizando a **aprendizagem contínua**, direcionada para o desenvolvimento das capacidades humanas.

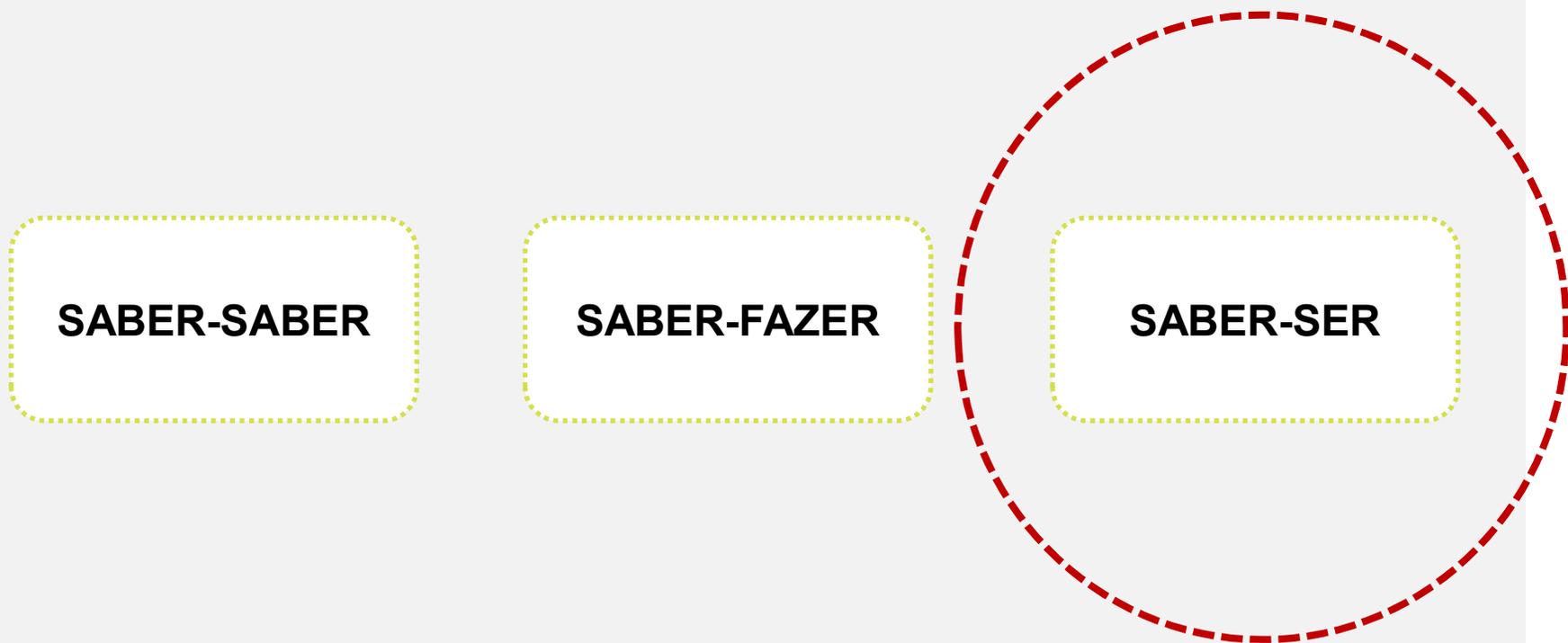
Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Dimensões da formação na PML: a atualidade



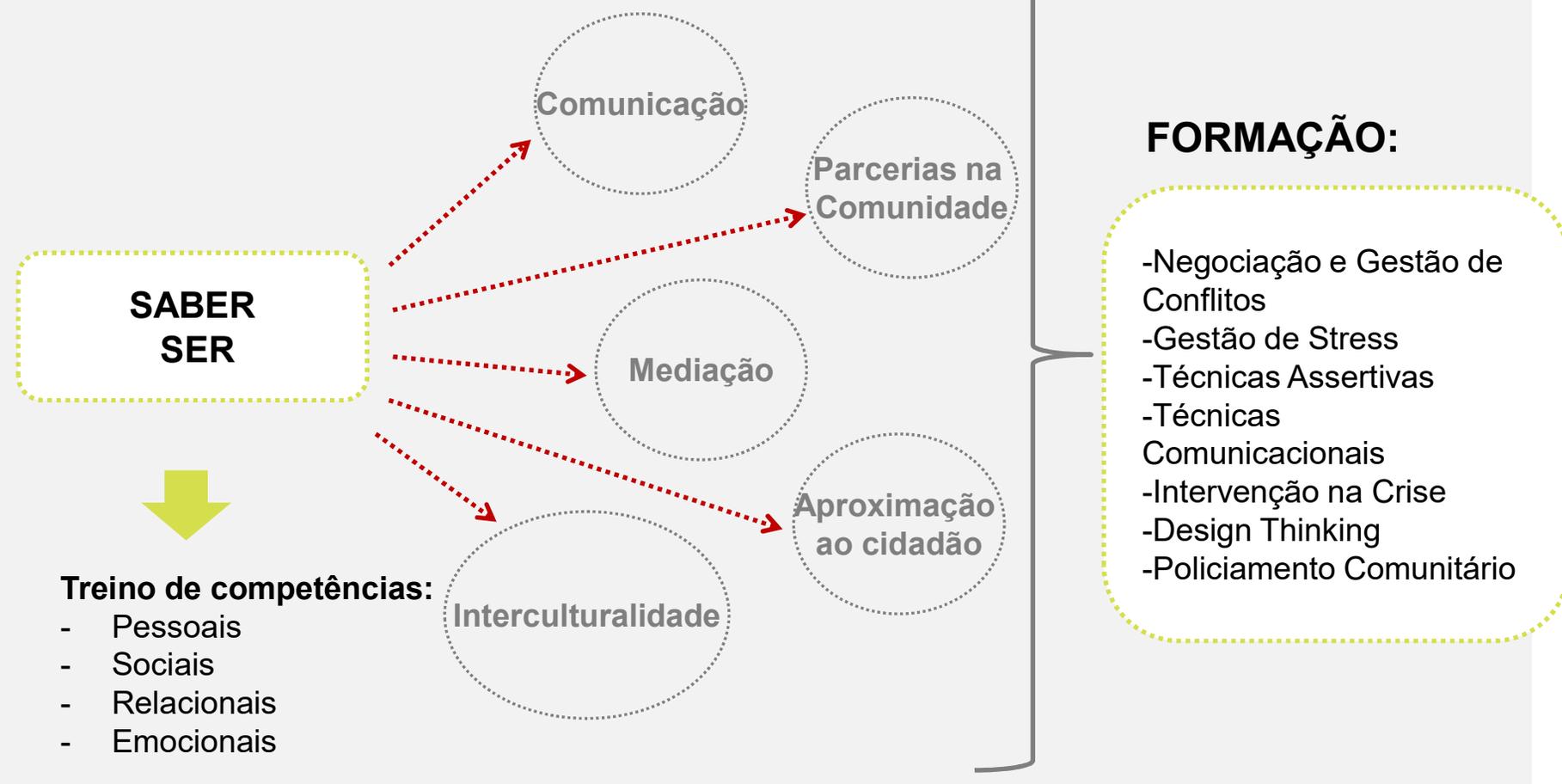
Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Dimensões da formação na PML: o futuro



Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Dimensões da formação na PML: o futuro



Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Desafios...

- Potenciar a conciliação entre a dimensão do “saber-saber” e do “saber-fazer” (componente técnica e das novas tecnologias) com a dimensão do “saber-ser” (componente relacional).

Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Desafios...

- Potenciar a conciliação entre a dimensão do “saber-saber” e do “saber-fazer” (componente técnica e das novas tecnologias) com a dimensão do “saber-ser” (componente relacional).
- Apesar das novas tecnologias melhorarem o desempenho profissional, estas não podem ser perspectivadas como uma alternativa à presença policial nas comunidades, sendo fundamental preparar estes agentes para a mudança, para o inesperado e para o incerto.

Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Desafios...

- Potenciar a conciliação entre a dimensão do “saber-saber” e do “saber-fazer” (componente técnica e das novas tecnologias) com a dimensão do “saber-ser” (componente relacional).
- Apesar das novas tecnologias melhorarem o desempenho profissional, estas não podem ser perspectivadas como uma alternativa à presença policial nas comunidades, sendo fundamental preparar estes agentes para a mudança, para o inesperado e para o incerto.
- Novas ferramentas de trabalho implicam novas formas de interação entre a polícia e o cidadão (sejam elas positivas ou negativas), havendo necessidade de ambos se adaptarem a estas novas realidades. A formação deve, assim, assentar também no treino de competências para novos contextos virtuais de relação entre a polícia e o cidadão.

Enquadramento	Processo de mudança na PM	Plano Estratégico	Estratégia Formativa	Desafios Futuros
---------------	---------------------------	-------------------	----------------------	------------------

Desafios...

- Potenciar a conciliação entre a dimensão do “saber-saber” e do “saber-fazer” (componente técnica e das novas tecnologias) com a dimensão do “saber-ser” (componente relacional).
- Apesar das novas tecnologias melhorarem o desempenho profissional, estas não podem ser perspectivadas como uma alternativa à presença policial nas comunidades, sendo fundamental preparar estes agentes para a mudança, para o inesperado e para o incerto.
- Novas ferramentas de trabalho implicam novas formas de interação entre a polícia e o cidadão (sejam elas positivas ou negativas), havendo necessidade de ambos se adaptarem a estas novas realidades. A formação deve, assim, assentar também no treino de competências para novos contextos virtuais de relação entre a polícia e o cidadão.
- Neste novo paradigma de base tecnológica, as organizações policiais requerem cada vez mais pessoas com conhecimentos em diferentes áreas (tecnologias de informação e comunicação, idiomas...) Para tal, estes novos perfis profissionais exigem estratégias formativas dos seus efetivos que garantam a formação profissional contínua e atualizada para respostas adaptadas às necessidades e exigências dos cidadãos.



Obrigada.

Cláudia Santa Cruz
claudia.cruz@cm-lisboa.pt



CONFERÊNCIA
**SEGURANÇA
URBANA**

—
20
19
—

OS MUNICÍPIOS E A PROTEÇÃO
DO ESPAÇO PÚBLICO

31 JAN. 1 | 2 FEV.

