



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



PLANO DE PREVENÇÃO DE MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FORÇAS E SERVIÇOS DE SEGURANÇA

2021



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA





Ficha Técnica:

TÍTULO: Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (PPMD)

Entidade promotora:

Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI)

Entidades destinatárias / participantes:

Guarda Nacional Republicana (GNR)

Polícia de Segurança Pública (PSP)

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)

Colaboração:

Gabinete do Ministro da Administração Interna

Lisboa, março de 2021



ÍNDICE

I. Introdução	4
1. Razões do Plano	4
2. Conteúdo do Plano	7
3. Trabalhos Realizados e ponto de partida	7
4. Eficácia do Plano.....	9
5. Razão de ordem.....	11
II. Medidas de prevenção de manifestações de discriminação em vigor nas Forças e Serviços de Segurança	13
1. Introdução	13
2. Regimes legais.....	13
3. Documentos Internos.....	14
4. Formação.....	15
5. Ações de Sensibilização/Programas	16
6. Outras medidas	17
7. Balanço	17
III. O Plano: áreas de intervenção, objetivos e medidas.....	20
1. Área de Recrutamento	20
2. Área de Formação.....	25
3. Área da Interação dos Membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais.....	26
5. Área dos Mecanismos Preventivos e Monitorização.....	36
IV. Resumo do Plano e respetiva parametrização	39
V. Considerações Finais.....	45

I. Introdução

1. Razões do Plano

As questões relacionadas com atitudes ou práticas discriminatórias têm assumido relevo, constituindo fator de preocupação nas sociedades ocidentais.

A par de uma consciencialização apurada acerca da inadmissibilidade de fatores de discriminação, assiste-se, em franjas preocupantemente crescentes das sociedades modernas e em movimento contraciclo, a um recrudescimento de ideias e práticas que se julgaram já ultrapassadas, porque inadmissíveis à luz do princípio de humanidade que norteia os critérios mínimos de civilidade.

No âmbito das Forças e dos Serviços de Segurança (FSS), a questão tem vindo também a ocupar espaço relevante.

Desde logo, a imprensa faz eco de situações em que questões desta natureza são suscitadas, a propósito de intervenções concretas de membros das forças policiais.

As entidades internacionais, nos relatórios que periodicamente produzem sobre Portugal no âmbito das respetivas competências, dedicam também atenção a esta temática.

No contexto da atividade processual desenvolvida pela Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), a matéria é igualmente recorrente, quer no contexto dos processos de natureza disciplinar tramitados, quer no conteúdo de queixas que lhe são endereçadas.

Por seu turno, algumas estruturas sindicais dos elementos das FSS manifestaram preocupação com a temática, em particular com a influência que determinadas orientações ideológicas aparentam assumir de modo inorgânico em setores das Forças, os quais, ainda que residuais e circunscritos, beneficiam de visibilidade considerável.

Trata-se, pois, de uma questão que deve ser enfrentada pelas entidades com competências no funcionamento das FSS.

A negação do problema ou a sua desvalorização não constituem caminhos viáveis: num Estado de Direito Democrático, qualquer ameaça à sua estrutura ou aos seus fundamentos deve ser considerada, de modo a combater a autofagia que uma tolerância ilimitada poderá envolver. É disso mesmo, não sobra qualquer dúvida, que se trata: preservar e fazer valer o Estado de Direito. E esse é um desiderato de todas as entidades envolvidas neste projeto.

É certo que a IGAI, assim como os serviços inspetivos das FSS, atuam sempre que legalmente são convocados neste contexto no plano disciplinar.

Trata-se, porém, de uma intervenção que, sendo necessária, essencial e fundamental, produz efeitos a jusante, de modo reativo e, não negando o efeito de prevenção geral que possa assumir, limitado no respetivo espectro de eficácia.

Considerou-se, após reflexão interna na IGAI, a qual deu lugar a reflexão conjunta com os responsáveis máximos das Forças e Serviços de Segurança sob tutela do responsável governamental pela área da administração interna, que a montante se impõe uma intervenção preventiva.

É o que o presente Plano pretende concretizar, tendo por referente a Constituição da República Portuguesa, os normativos vigentes relativos à atividade policial, dos quais se destacam os respetivos Estatutos Disciplinares e o Código Deontológico do Serviço Policial, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 7 de fevereiro, e em linha com a Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Importa ainda salientar a relevância da Lei n.º 93/2017, de 23 agosto que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem e da Lei n.º 14/2008, de 12 de março que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro.

Tem-se ainda presente, entre outros, os seguintes diplomas internacionais:

- Declaração Universal dos Direitos do Humanos;
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e da Liberdades Fundamentais;
- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres;
- Convenção para a prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica;
- Convenção europeia para a prevenção da tortura e penas e tratamentos desumanos e degradantes;
- Convenção das Nações Unidas contra a tortura e outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;
- Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência;
- Convenção relativa ao estatuto dos refugiados;

- Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção da origem racial ou étnica;
- Plano da UE: Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025;
- Plano da UE: Uma União da Igualdade: Plano da Ação da EU contra o Racismo 2020-2025;
- Plano da UE: Uma União da Igualdade: Estratégia em favor da igualdade das pessoas LGBTIQ 2020-2025.

Tal como definido em sede da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, torna-se relevante convocar para este contexto a distinção entre duas formas de discriminação:

- Discriminação direta: sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.
- Discriminação indireta: sempre que uma regra, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa regra, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.

É reconhecida a importância da promoção da diversidade ao nível dos efetivos das FSS, no que respeita às várias características (ex.: género, orientação sexual, origem étnico-racial, cor e ascendência). FSS com maior diversidade, para além de serem mais “representativas” da própria comunidade, constituem-se como mais eficazes na prevenção e combate a práticas discriminatórias por parte dos seus efetivos.

A título exemplificativo, refere-se que área da promoção da igualdade de género assume especial relevância ao nível das FSS, onde as mulheres se encontram sub-representadas, em especial entre os efetivos com funções policiais/operacionais.

O número dos efetivos existentes nas FSS, na ordem dos 45 mil, determina, a par de todas as razões anteriormente expostas, a pertinência da elaboração e implementação deste Plano. O seu potencial alcance é muito vasto e almeja constituir-se como um contributo assinalável para o reforço contínuo do papel extremamente relevante desempenhado pelas FSS, nomeadamente no respeito pelo princípio da igualdade e na promoção dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

2. Conteúdo do Plano

A iniciativa a que agora se dá corpo teve origem, como se salientou, numa reflexão, primeiro interna na IGAI, depois conjunta com os responsáveis das FSS, reflexão que procurou dar resposta a uma preocupação por todos sentida.

O combate à discriminação nas FSS não é, porém, terreno por explorar. Com efeito, muito tem sido feito pela entidade promotora e participantes deste projeto.

A IGAI, como se referiu, tem apreciado situações em que práticas discriminatórias têm sido afloradas.

Por outro lado, nas ações de formação em que a IGAI tem participado, é sempre vincada a temática da proibição da discriminação, como concretização do respeito pelos direitos fundamentais de todos os cidadãos aos quais se dirige a atividade desenvolvida pelos membros das FSS.

Também as FSS têm adotado medidas várias neste âmbito, concretizando estratégias de combate à discriminação, com maior ou menor visibilidade, mas sempre com determinação, empenho e preocupação de eficácia.

A reflexão conjunta sobre a matéria e o recenseamento de tudo o que tem vindo a ser feito é um ponto relevante do Plano que aqui se empreende.

A identificação de espaços de intervenção e a definição dos modos de concretizar essa intervenção são os passos seguintes que o Plano cumpre.

Respondidas as questões subjacentes aos passos referidos no parágrafo que antecede, são apresentadas medidas que as FSS assumirão internamente, através dos mecanismos disponíveis de emissão normativa, ou por via das alterações que considerarem adequadas nas respetivas áreas de intervenção.

3. Trabalhos Realizados e ponto de partida

O presente Plano envolveu, inicialmente, uma reflexão interna (IGAI), primeiro, e conjunta, de seguida, como se salientou, entre a IGAI e as FSS, e em seguida foi envolvido o Gabinete de Sua Excelência o Ministro da Administração Interna.

No dia 9 de julho de 2020 teve lugar, nas instalações da Reitoria da Universidade Nova, em Lisboa, um encontro que contou com a presença de Sua Excelência o Ministro da Administração Interna, da Senhora Inspectora-Geral da Administração Interna, do Senhor ex-Comandante-Geral da GNR, do Senhor Diretor-Nacional da PSP e da Senhora ex-

Diretora-Nacional do SEF, no qual se desenvolveu uma reflexão pública conjunta sobre a temática.

O evento contou ainda com a presença dos responsáveis nacionais de todas as áreas territoriais das FSS representadas ao mais alto nível.

Na sequência deste encontro foram aprovadas pelos dirigentes presentes as Linhas Gerais do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas FSS.

Logo após, foi constituído um Grupo de Trabalho, o qual contou com um membro do Gabinete do Ministro da Administração Interna, da IGAI, nas pessoas da Inspetora-Geral e do Subinspetor-Geral, e representantes da GNR, PSP e SEF.

O Grupo assim formado teve por missão operacionalizar o Plano, por via da definição das áreas de intervenção, da elaboração de medidas e respetiva parametrização (indicadores/metapas).

Os trabalhos desenvolvidos, que decorreram até janeiro de 2021, conduziram a elaboração do presente documento que visa dar corpo ao plano idealizado.

Inicialmente, procedeu-se ao levantamento das medidas de combate à discriminação em vigor nas FSS.

Uma vez analisadas e feito o ponto de situação do que tem vindo a ser feito com o intuito de proscriver práticas discriminatórias nas FSS, procedeu-se à identificação das áreas em que o Plano deve incidir.

Em seguida, elaboraram-se medidas concretas, de modo a preencher os espaços identificados de intervenção.

Refira-se ainda que no contexto deste trabalho foram consultadas diversas fontes bibliográficas relacionadas com a temática, procurando-se ter em conta boas práticas passíveis de implementação nas FSS ao nível da prevenção da discriminação.

As FSS participaram ativamente nos trabalhos, quer na explicitação das medidas vigentes, quer na construção de propostas a ponderar.

As medidas acordadas no Grupo de Trabalho são apresentadas em forma de proposta que as hierarquias das FSS irão concretizar internamente, através dos meios disponíveis, nomeadamente de emissão de normativos vinculativos internos.

4. Eficácia do Plano

A proibição da discriminação é regra estrutural do Estado de direito democrático.

Desde logo, a Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 13.º, consagra o princípio da igualdade, determinando que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, nomeadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. Este é, de resto, o referente normativo fundamental que o presente Plano assume. Outras disposições constitucionais fazem eco do princípio da igualdade. Veja-se, a título de exemplo, e desde logo, o artigo 18.º da CRP, ao consagrar no plano constitucional exigências de proporcionalidade e de necessidade na restrição de direitos.

Tendo em conta a área da atuação das FSS, importa ainda sublinhar o direito à liberdade e segurança previsto no art.º 27.º da CRP.

No plano infraconstitucional, por seu turno, são plúrimas as áreas em que o princípio da igualdade se concretiza / materializa.

Não cabe no presente documento evidenciar as concretizações infraconstitucionais do princípio da igualdade. Pode, contudo, adiantar-se que se trata de valoração transversal e omnipresente em todo o sistema jurídico.

A referência à consagração constitucional e infraconstitucional do princípio da igualdade, e da inerente proibição de discriminação injustificada serve, no contexto do presente Plano, para explicitar que as medidas já tomadas, assim como as que se venham a tomar, são mera concretização do que decorre da CRP e dos regimes legais infraconstitucionais que regulam a atividade policial.

Nessa medida, o Plano, em termos de quadro normativo vigente, não inova, precisamente porque as soluções que promove são uma concretização de direito que se encontra em vigor.

Outro não podia, de resto, ser o entendimento acerca desta questão: na verdade, o Grupo de Trabalho que elaborou o presente Plano não dispõe de competência legiferante.

Quais são então os objetivos do Plano?

O objetivo maior é a definição de uma estratégia conjunta de combate à discriminação nas FSS.

Em concretização de tal macro-objetivo, o Plano congrega as medidas tomadas e a tomar em matéria de proscricção da discriminação nas FSS.

Tal, por si só, não é desiderato despiciendo.

Com efeito, a arrumação – permita-se a expressão – das medidas neste contexto, para além de facultar visibilidade ao que tem sido e ao que está a ser feito, confere unidade ao conjunto de medidas tomadas.

A reflexão empreendida em conjunto pelos responsáveis das entidades envolvidas na elaboração e na concretização do Plano é também fator relevante uma vez que se trata de iniciativa inédita que envolve as FSS ao mais alto nível com um objetivo comum, objetivo que tem que ver com cada entidade, mas que constitui também preocupação geral de toda a sociedade.

A transversalidade do Plano, em termos de FSS envolvidos, e a coordenação de esforços que lhe subjazem, conferem ao resultado final uma intensidade que em muito beneficiará o resultado que todos pretendem.

A par do que se deixa dito, o Plano visa o incremento de componente formativa nesta área.

Pretende, por outro lado, intensificar a preocupação com o recrutamento de membros nas FSS, de modo a garantir que aqueles que as venham a integrar tenham interiorizado o respeito pelo Estado de Direito.

Pretende, por último, a explicitação de critérios de interação concretizadores dos aludidos princípios da igualdade e da proibição de discriminação, quer entre colegas e camaradas de profissão, quer entre polícias e os cidadãos em geral.

No que se refere a este último tópico, reforça-se que as explicitações contidas no Plano não constituirão novidades normativas.

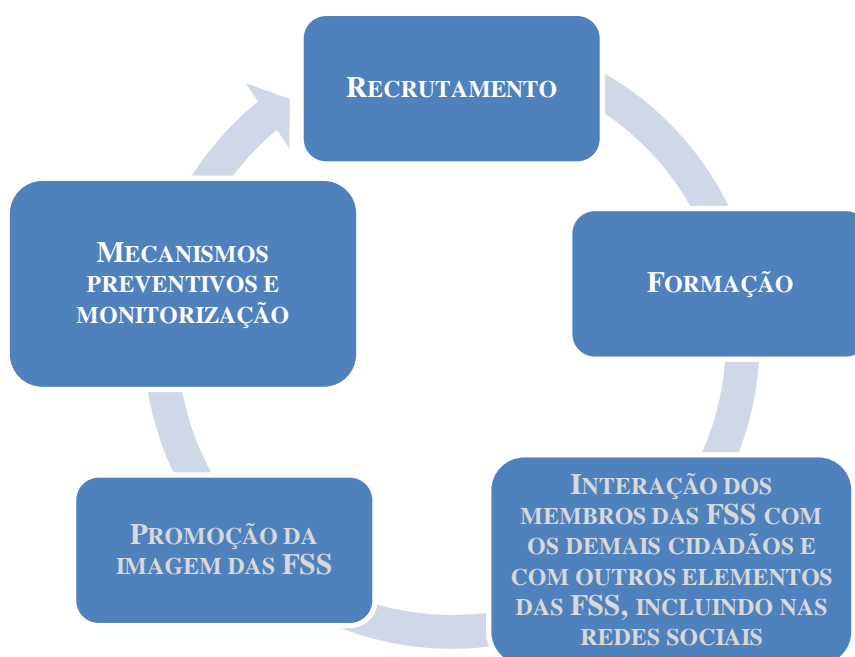
Serão, porém, ultrapassadas dúvidas interpretativas, assim como divergências relativamente à conjugação de valores porventura conflitantes que a atividade desenvolvida pelas entidades promotoras do Plano tem permitido identificar. E esse será já um resultado relevante.

O Plano permite, portanto:

- Reflexão conjunta (os contributos das FSS são determinantes na eficácia do resultado final);
- Coordenação de medidas (a intervenção das FSS na elaboração do Plano permite uma intervenção conjunta que confere transversalidade ao resultado);
- Visibilidade da estratégia (o anúncio e a concretização do Plano faculta à comunidade a perceção do que está a ser feito);

- Adoção de medidas de reforço em áreas relevantes (formação dos membros das FSS; admissão nas FSS);
- Explicitação e ultrapassagem de questões interpretativas e de conflitos de valores no que respeita a critérios de atuação e de interação aplicáveis aos membros das FSS no exercício de funções e fora desse exercício por via da definição de regras e de orientações gerais em áreas sensíveis.

O Plano foi assim estruturado em cinco áreas, contemplando um total de 15 objetivos, os quais se traduzem em 23 medidas/indicadores.



Áreas de Intervenção do Plano

Um último objetivo do Plano cabe, ainda, salientar.

A reflexão conjunta que se empreende surge num espaço que fica aberto, disponível, servindo de cenário para reflexões futuras cuja necessidade se venha a fazer sentir.

5. Razão de ordem

Como se deixou consignado supra, numa primeira fase dos trabalhos desenvolvidos pelo Grupo de Trabalho, procedeu-se ao levantamento das medidas vigentes nas FSS no âmbito do combate à discriminação.

Segue-se a explicitação dessas medidas por referência a cada FSS.

De seguida, em parte autónoma, proceder-se-á à identificação das áreas de intervenção do Plano.

Finalmente, serão identificadas as medidas, bem como a calendarização indicativa para a respetiva concretização pelas FSS.

II. Medidas de prevenção de manifestações de discriminação em vigor nas Forças e Serviços de Segurança

1. Introdução

Cada representante das FSS que integrou o Grupo de Trabalho apresentou documento, no qual ficaram elencadas as medidas em vigor na respetiva força ou serviço.

Trata-se do ponto de partida do presente Plano.

A informação recolhida foi sistematizada em vários domínios: regimes legais; documentos internos; formação; acções de sensibilização/programas e outras medidas.

Uma vez que tais medidas integram também o Plano de Prevenção que agora se pretende completar, proceder-se-á à sua enunciação sumária.

2. Regimes legais

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança		
Medidas FSS – Regimes legais		
GNR	PSP	SEF
<ul style="list-style-type: none"> • Constituição da República Portuguesa (CRP) – art.º 13º, 15º e 27º • Código do Procedimento administrativo (CPA) – art.º 6º • Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio; • Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem - Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto; 		
<ul style="list-style-type: none"> • Código Deontológico do Serviço Policial (CDSP) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 07 de fevereiro 		
<ul style="list-style-type: none"> • Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana (GNR): Lei n.º 63/2007, 6 de novembro • Estatuto do Militar da Guarda: Estatuto dos militares da GNR - Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março. • Regulamento Geral do Serviço da GNR: Aprovado pelo Despacho n.º 10393/2010, do TGCG, de 5 de maio. • Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da GNR, Portaria n.º 279/2000, de 5 de maio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lei Orgânica da Polícia de Segurança Pública (PSP): Lei n.º 53/2007 de 31 de agosto • Estatuto Disciplinar da PSP - Lei 37/2019, de 30 de maio; • Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública (EPPSP) - Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro; • Admissão ao Curso de Formação de Agentes de PSP - Portaria n.º 236-A/2010, de 28 de abril. • Admissão ao Curso de Formação de Oficiais de Polícia (CFOP) - Portaria 230/2010, de 26 de abril. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lei de estrangeiros- Lei 23/07, 4 julho) – art.º 5º • Lei orgânica Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) - DL 252/00, 16 outubro versão DL 240/12, 6 novembro. • Estatuto do Pessoal - DL 290-A/01, 17 novembro, versão DL 198/15, 16 set. • LGTFP – regime disciplinar - Lei 35/14, 20 de junho.

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança		
Medidas FSS – Regimes legais		
GNR	PSP	SEF
<ul style="list-style-type: none"> Regulamento de Disciplina da GNR: Aprovado pela Lei n.º 145/99, de 1 de setembro, alterado pela Lei n.º 66/2014, de 28 de agosto. Regulamento de Uniformes: Aprovado pela Portaria n.º 169/2011, de 2 de maio, alterada pela Portaria n.º 317/2016, de 14 de dezembro 	<ul style="list-style-type: none"> Regulamento de uniformes do pessoal com funções policiais da PSP - Portaria n.º 294/2016, de 22 de novembro. 	<ul style="list-style-type: none"> Regime de recrutamento e seleção de pessoal - DL 204/98, 11 junho, via art.º 41.º, n.º 1, al. b), i), da Lei 35/14, 20 de junho.

3. Documentos Internos

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança		
Medidas FSS - Documentos Internos		
GNR	PSP	SEF
<ul style="list-style-type: none"> Plano Estratégico da Guarda 2025; Plano Estratégico de Comunicação Relações Públicas e Imagem 2021-2022; Diretiva de Comando para o biénio 2020-22; Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda (CIGNR) - Despacho n.º 242/19-OG, do Excelentíssimo TGCG da GNR, de 05/09/19 Boas Práticas na Utilização de Redes Sociais por Militares da GNR (2020) -Despacho do Excelentíssimo TGCG da GNR, de 06/10/20 NEP N° 3.58 GNR/CO/DO – Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário, de 28 de dezembro de 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> Estratégia da PSP 2020/2022; Estratégia de comunicação da PSP; Diretiva Estratégia n.º 10/2006 Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade Normas relativas ao aprumo, apresentação e uniforme - Despacho 52/GDN/2020, de 22 setembro; Denúncia e participação de prática discriminatória em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem por polícias, à inspeção da PSP - Determinação 02/INSP/2020, de 23 de junho. 	<ul style="list-style-type: none"> Código de Ética da Carreira de Investigação e Fiscalização; Código de Ética Carreira Geral

4. Formação

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança		
Medidas FSS – Formação		
GNR	PSP	SEF
<p>Formação Inicial</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direitos Fundamentais e Igualdade de Género Curso Formação de Sargentos – 20 horas ▪ Direitos Humanos (Curso/horas) <ul style="list-style-type: none"> ○ Academia Militar – 150 horas. Lecionado nos 4 anos ○ Curso Formação de Sargentos – 6 horas ○ Curso Formação de Guardas – 10 horas ○ Curso Investigação Criminal Capitães – 2 horas ○ Curso de formação de especialização em prevenção criminal, policiamento comunitário e direitos humanos – 25 horas ○ Curso de Investigação Tributária - 4 horas ○ Curso Investigação Apoio Vítimas Específicas – 3 horas <p>Formação Contínua Direitos Humanos (Curso/horas)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Curso Promoção a Oficial General – 2 horas ○ Curso Promoção a Oficial Superior – 2 horas ○ Curso de Estado Maior Conjunto – 2 horas ○ Curso Promoção Capitão – 20 horas ○ Curso Promoção Sargento-Ajudante – 9 horas ○ Curso Promoção a Cabo – 4 horas 	<p>Formação Inicial</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de Formação de Oficiais de Polícia (CFOP/ISCPSI), unidades curriculares (UC) que abordam o tema: <ul style="list-style-type: none"> ○ Direito Constitucional; ○ Direitos Fundamentais e Direitos Humanos; ○ Direito Internacional Público; ○ Ética e Deontologia Policial. ▪ Curso de Formação de Agentes (CFA/EPP) - módulos formativos que, atualmente, abordam a temática da discriminação: <ul style="list-style-type: none"> ○ Direitos Fundamentais e Cidadania com uma carga horária de 30 horas; ○ Deontologia Policial, com uma carga horária de 35 horas. <p>Formação Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Curso de Formação de Chefes (CFC/EPP) - módulos formativos que, atualmente, abordam a temática da discriminação: <ul style="list-style-type: none"> ○ Direitos Fundamentais e Cidadania, com uma carga horária de 15 horas; ○ Ética e Deontologia, com uma carga horária de 15 horas; ▪ Programa “Juntos por Todos”, protocolo de cooperação celebrado, em julho de 2016, entre a PSP e Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM) – prevenir a conflitualidade em contexto multicultural: total de formandos desde 2016: 1.031 Polícias da PSP, num total de 59 ações formativas com a duração de 7 horas cada. ▪ Curso de Intervenção Policial com Menores (CIPM) da PSP, existe um módulo especificamente sobre discriminação relativa à “Orientação Sexual e Identidade de Género” com a duração de 2 horas. Desde 2017 foram realizados 8 cursos e formados 192 Polícias da PSP. ▪ Cursos Modelo Integrado de Policiamento Proximidade, módulos sobre “Comunidades Minoritárias”: Desde 2014 receberam formação num total 926 polícias. 	<p>Formação Inicial</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direitos Fundamentais (15 horas), ▪ Ética Profissional (15 horas), ▪ Sociologia das Migrações (15 horas), incluiu, nomeadamente, Teoria das migrações, Diversidade cultural e Tolerância e não-discriminação <p>Obs. – A FI incluiu ainda palestras temáticas.</p> <p>Formação Contínua</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de formação, cursos de aperfeiçoamento e palestras temáticas, de acordo com os Planos anuais de formação, nomeadamente: • Formação com base no manual «Policiamento de Crimes de ódio contra Pessoas LGBTI» - ENIND 2018-2030. • Curso de formação de aperfeiçoamento (DFL), que inclui igualmente a abordagem de direitos fundamentais e das crianças.

5. Ações de Sensibilização/Programas

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança		
Medidas FSS – Ações de sensibilização/Programas		
GNR	PSP	SEF
<p>Ações desenvolvidas ao abrigo da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018; aos alunos, idosos e público em Geral através dos Programas Escola Segura, Apoio 65 Idosos em Segurança e Apoio a Migrantes.</p> <p>Operação “A violência não é uma opção” ações de sensibilização junto da comunidade, com o objetivo de alertar para a necessidade de prevenir os comportamentos violentos Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 11FEV19 a 15FEV19: 559 ações abrangidos 15.271 cidadãos • De 17FEV20 a 21FEV20: 451 ações abrangidos 12.580 cidadãos <p>Operação “Crescer em Segurança” – ações de sensibilização, com o objetivo de sensibilizar para os direitos das crianças e ir o abuso sexual e a exploração sexual de crianças</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 18NOV15 a 20NOV15: 427 ações, abrangidos 15.642 alunos • De 17NOV16 a 21NOV16: 369 ações, abrangidos 12.593 alunos • De 20NOV17 a 22NOV17: 363 ações, abrangidos 12.504 alunos <p>Operação “Crescer em Segurança” –ações</p> <p>De 20NOV18 a 22NOV18: 517 ações, abrangidos 16.982 alunos</p> <p>De 18NOV19 a 23NOV19: 498 ações, abrangidos 17.495 alunos</p> <p>De 17NOV20 a 20NOV20: 399 ações, abrangidos 9668 alunos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa de Apoio ao Migrante 2020 ▪ Programa vanguarda Edição n.º 59 dezembro de 2020¹ 	<p>Ações desenvolvidas ao abrigo da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018;</p> <p>Ações ministradas ao nível das escolas através do Programa Escola Segura, com o objetivo de prevenir todo o tipo de atos discriminatórios, registando-se desde o início do ano letivo 2013/2014 até ao final do ano letivo 2019/2020 um número muito alargado de ações de sensibilização grupais e de participantes, divididos pelos seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cidadania e Não Discriminação – 2.606 ações com 60.473 participantes; • Dialógo Intercultural – 850 ações com 20.266 participantes; • Direitos Humanos – 987 ações com 21.404 participantes; • Igualdade de Género – 1.011 ações com 23.032 participantes; • Bullying e Cyberbullying - 17.657 ações com 426.644 participantes. Estas ações são direcionadas em geral para a intolerância e violência baseada em preconceitos. <p>Ações de sensibilização, denominadas “Sim à Diferença”, integradas no Programa Escola Segura, especificamente dedicadas à prevenção de todas as formas de discriminação e à prática de crimes motivados por ódio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 07 e 18 de janeiro de 2019, registando-se 526 ações de sensibilização grupais com a presença de 15.698 alunos de 275 escolas; • 13 e 24 de janeiro de 2020, registando-se 483 ações de sensibilização grupais com a presença de 14.376 alunos de 238 escolas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa SEF em movimento • Programa SEF vai à escola

¹ <http://online.anyflip.com/afap/gccm/mobile/index.html>.

6. Outras medidas

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança		
Medidas FSS – Outras medidas		
GNR	PSP	SEF
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda (CIGNR) - Despacho n.º 242/19-OG, do Excelentíssimo TGCG da GNR, de 05/09/19 ▪ CIGNR– Questionário Geral Interno - A ocorrer até ao final de 2021 	<p>Ações de formação realizadas por entidades externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foram realizadas desde 2018 até à presente data 18 ações de formação específicas sobre “Discriminação Racial” com a duração de 4 horas e que contaram com a presença de 282 formandos da PSP; • Em 2019 foi realizada 1 ação de formação sobre “Policimento de Crimes de Ódio Contra Pessoas LGBTI” com a duração de 12 horas contando com a presença de 10 formandos da PSP; • Em 2018 foi realizada 1 ação de formação sobre Lei da Imigração e Lei Contra Discriminação Racial a 1 formando da PSP; • Em 2019 foi realizado 1 Fórum com a duração de 06 horas, abordando a discriminação e os Maus Tratos de crianças, com a presença de 145 formandos da PSP. 	

7. Balanço

Dos elementos trazidos pelos representantes das FSS e do diálogo profícuo desenvolvido no contexto das reuniões do Grupo de Trabalho, decorre que a temática do combate à discriminação, é justo reconhecê-lo, tem assumido papel preponderante nas estratégias definidas por cada entidade.

De resto, e não obstante o caminho já trilhado por cada FSS, a adesão imediata e entusiasta à presente iniciativa bem atesta a relevância que ao mais alto nível é reconhecida à preocupação de proscricção de todas as formas de discriminação na atuação dos membros das FSS.

Esta é, contudo, uma via sem fim. O Estado de direito não se preserva por si só. Esta é uma verdade que, infelizmente, tem vindo a ser demonstrada através de exemplos preocupantes. Os valores fundamentais que vivificam o modelo de sociedade ocidental que Portugal não prescinde de concretizar, desde logo por imperativo constitucional, reclamam constante proteção. É esse o intuito do presente Plano: engrossar o conjunto de iniciativas que fazem o seu curso e que aqui se aplaudem e se intenta incrementar, intuito

que se estende também à pretensão de dar visibilidade ao que tem sido feito nesta área, o que não é despiciendo, numa sociedade de comunicação plúrima e que se pretende promotora de critérios de verdade e de transparência.

Assim, realça-se a unanimidade na atribuição de relevância significativa à matéria dos direitos fundamentais e da proibição da discriminação no contexto da formação inicial e contínua dos membros das FSS. Trata-se de uma área incontornável e que importa sempre fomentar.

Por outro lado, no que respeita aos critérios de recrutamento, o Grupo de Trabalho assumiu o interesse da avaliação da possibilidade de introdução de elementos que permitam a despistagem de personalidades avessas aos valores do Estado de Direito.

Porém, reconhece-se que tal questão não prescinde de uma avaliação científica e técnica que reclama valências que não se encontram à disposição do Grupo de Trabalho. Trata-se outrossim de trabalho a desenvolver, em termos que serão propostos infra.

Verifica-se, por seu turno, a atenção que a participação nas redes sociais das FSS e dos seus membros tem despertado, quer por via da utilização de tais ferramentas na transmissão das mensagens e imagens institucionais que importa passar para a comunidade, quer na definição de critérios objetivos que neutralizem os excessos que podem ocorrer.

Destaca-se, neste momento de análise geral do que tem sido feito pelas FSS no âmbito da matéria em apreço, o conjunto de iniciativas de sensibilização, de protocolos, de ações de formação avulsas, com expressões variadas, que muito têm contribuído para a promoção dos direitos fundamentais, assim como para a construção da imagem dos FSS como entidades promotoras dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

O Grupo de Trabalho evidencia, ainda, o conjunto de iniciativas que concretizam estratégias consistentes de combate à discriminação em curso nas FSS, quer por via dos documentos normativos emitidos pelas hierarquias, sumariamente referidos supra, quer pela atenção diária que todos colocam na procura de soluções adequadas e justas, de acordo com o quadro legal vigente, para os múltiplos momentos de tensão que reclamam a intervenção dos membros das FSS.

O caminho, porém, prossegue. Não é possível anunciar “o fim da história”, nesta matéria. O que se propõe é mais um passo que se adiciona aos outros já dados na direção certa nesta estrada cujas extremas mergulham no horizonte da permanente tutela e promoção dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

As linhas gerais do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas FSS aprovadas a 9 de julho de 2020 contemplavam medidas programáticas e medidas de execução imediata.

A distinção assentou, então, na necessidade de avaliação, ponderação e análise do modo de concretização das medidas formuladas tendo em vista a respetiva materialização: as medidas programáticas fixam um objetivo cuja concretização reclama uma avaliação, porventura técnica; as medidas de execução imediata assumem a virtualidade, dado o seu conteúdo, de poderem ser vertidas em instrumentos normativos internos, apenas se mostrando necessária, de modo tendencial, uma simples tarefa de redação.

Em face do que ficou explicitado nos trabalhos desenvolvidos e que nas linhas que antecedem se sintetizou, cumpre agora elaborar propostas, tendo por referente o documento aprovado em 9 de julho de 2020.

Do diálogo desenvolvido no âmbito do Grupo de Trabalho, decorre a identificação, por ora, de cinco grandes áreas de intervenção do Plano:

- Área do recrutamento;
- Área da formação;
- Área da interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais;
- Área da promoção da imagem das FSS e comunicação.
- Área dos mecanismos preventivos e monitorização

Cada área identificada comporta (pode comportar) diversas subdivisões e em cada área haverá espaço para a elaboração de medidas programáticas e / ou de execução imediata.

Feito o ponto de situação no que respeita às iniciativas de combate à discriminação em curso nas FSS proceder-se-á, em seguida, à construção das medidas que neste momento importa propor.

III. O Plano: áreas de intervenção, objetivos e medidas

O Plano de prevenção de manifestações de discriminação nas FSS desenvolve-se nas seguintes áreas de intervenção, num total de 5:

1. **Recrutamento**
2. **Formação**
3. **Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais**
4. **Promoção da imagem das FSS e comunicação**
5. **Mecanismos preventivos e monitorização**

As medidas propostas (enquadradas num total de 15 objetivos) são as que se seguem.²

1. Área de Recrutamento

Objetivo 1 - Definir/reforçar critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção de candidatos/as às FSS e nas fases de formação e de exercício da função dos/as candidatos/as selecionados/as, a despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de Direito e à defesa dos direitos humanos.

Medidas/indicadores:

-Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases, e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias das FSS, com vista à respetiva implementação.

-Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.

No âmbito do recrutamento nas FSS identificou-se a inexistência de critérios em vigor ao nível de uma avaliação especificamente destinada à despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de Direito e à defesa dos direitos humanos.

² Cf. Anexo

Dada a sua essencialidade, será constituído um Grupo de Trabalho que disponha de valências que permitam responder ao objetivo formulado.

Importará avaliar em que medida os instrumentos de avaliação utilizados no âmbito das provas de seleção para as FSS são adequados e eficientes para a seleção de candidatos com o perfil psicológico adequado ao desempenho da função, nomeadamente sinalizando psicopatologias ou traços de personalidade que indiciam riscos não comportáveis em face das expectativas sociais relativas à função policial.

Caberá, porventura, avaliar níveis ou graus de características ou de qualidades empáticas dos candidatos, pois são elas que estruturam, assim se crê, as condições de ponderação adequada do princípio da igualdade como critério norteador das relações sociais.

O “Como?” de tal avaliação reclama a intervenção de áreas do conhecimento do humano, nomeadamente da Psicologia.

O que se pretende neste contexto relaciona-se com a identificação de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade dos/as candidatos/as às FSS que sugiram a presença, designadamente, de:

- Níveis reduzidos de empatia;
- Tendências para posturas radicais e intolerantes;
- Reduzida capacidade para lidar com a frustração;
- Agressividade exacerbada e descontrolada;
- Impulsividade e instabilidade e descontrolo emocional;
- Indiferença pelas normas.

Indivíduos cujas características de personalidade refletem graus diminutos de empatia, uma postura radical e intolerante, portadora de níveis de agressividade desregrados, que não tolera a frustração, impulsivo e descontrolado, sem contramotivações para o incumprimento normativo dificilmente acolherá os ditames do princípio do Estado de Direito Democrático que, precisamente, postula o respeito pela legalidade e de todos por igual, com compreensão pela situação do outro como se do próprio se tratasse, recorrendo à força na estrita medida do necessário e sempre ponderando os interesses e bens afetados. Crê-se que tais características de personalidade, se identificadas numa fase inicial do processo de seleção de candidatos/as ou se notadas nas fases seguintes da sua formação e de exercício da função, na medida em que evidenciam elevados riscos de afastamento dos valores inerentes ao Estado de Direito Democrático no exercício de uma atividade que reclama uma ponderação por vezes de fronteira entre bens conflituantes, tais características, dizia-se, deverão então militar a favor do afastamento do candidato.

Em que medida tais características são identificáveis em testes psicológicos e em outros instrumentos de avaliação, como proceder a tal identificação, são questões para as quais tem de se buscar resposta, nomeadamente junto de quem organiza e realiza os referidos testes que já hoje se fazem na admissão de candidatos às FSS.

O reforço da avaliação relativa a estes critérios de adaptabilidade às funções com respeito pelos valores do Estado de Direito e pelos direitos humanos fazer-se-á preferencialmente por via de vários instrumentos de avaliação complementares, designadamente testes psicológicos, entrevista e observação de dinâmicas grupais.

No âmbito deste objetivo deverá igualmente procurar-se realizar uma revisão da literatura, de instrumentos de avaliação existentes, bem como a análise de boas práticas a nível internacional nesta matéria.

Após a análise efetuada em sede do referido Grupo de Trabalho serão elaboradas propostas, as quais, após validação pelas hierarquias, serão implementadas nas FSS.

Objetivo 2 - Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social).

Medidas/indicadores:

- Realização de ações de sensibilização que promovam a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social, ao recrutamento nas FSS, sublinhando aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço e realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social.

- Adoção, sempre que possível e adequado, da perspetiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, quer nos canais de comunicação internos, quer externos das FSS, incluindo especialmente as páginas/portais oficiais das FSS relativas aos processos de recrutamento.

- Reforço nos canais de comunicação externos, incluindo as páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento, sempre que possível e adequado, de elementos informativos que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social no âmbito das áreas de atuação das FSS, designadamente fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos.

- Reforço da informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova (a incluir nas páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento).

Objetivo 3 – Aumentar o recrutamento de candidatas nas Forças de Segurança**Medidas/indicadores:**

- Para cada novo procedimento concursal/reserva de recrutamento para as categorias de guardas da GNR e de agentes da PSP cada FS procede à definição prévia da meta a atingir nesse recrutamento em termos da taxa de feminização, numa lógica de incremento contínuo face ao procedimento/reserva de recrutamento anterior.

Ao nível dos objetivos 2 e 3 serão adotadas medidas destinadas a promover a sensibilização para a diversidade no recrutamento para as FSS, procurando-se fomentar uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social.³

Com isso, visa-se que as FSS espelhem a diversidade que a comunidade acolhe.

Aposta-se assim, na manutenção e no incremento de ações de sensibilização que promovam a adesão, em termos de género e de origem social, ao recrutamento nas FSS, sublinhando a atratividade da carreira e do serviço inerentes.

Neste âmbito, serão realizadas ações de sensibilização especificamente dirigidas a estes Grupos e iniciativas informativas que potenciem a visibilidade do contributo dos Grupos minoritários nas FSS. Este tipo de iniciativas deve ser realizado no contexto da abertura de concursos, incluindo sempre que viável, a fase imediatamente anterior à abertura do concurso (ex.: 2/3 meses anteriores).

As iniciativas pretendem também contribuir para afastar os estereótipos relacionados com a atividade policial que a conotam, por exemplo, como uma atividade “masculina”, e com funções iminentemente mais “musculadas”/securitárias, em sentido estrito.

Entre as medidas propostas procurar-se-á garantir, nomeadamente que no contexto da descrição das funções a desempenhar constam elementos relacionados, por exemplo, com o policiamento de proximidade/comunitário, intervenção com vítimas especialmente vulneráveis, requerentes de proteção internacional, integração de parcerias; e ao nível das competências necessárias, que sejam igualmente salientadas as relativas à comunicação com diferentes Grupos populacionais, incluindo minorias com base na sua origem étnico-racial/social, empatia e mediação de conflitos⁴.

³ A este propósito ver o Despacho n.º 11905/2020, de 4 de dezembro de Sua Excelência o Ministro da Administração Interna. Disponível em: <https://bit.ly/3sIV1Gt>

⁴ Adaptado de: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf

Ao nível da informação disponibilizada e da linguagem utilizada, escrita e visual, procurar-se-á promover a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social no âmbito das áreas de atuação das FSS, designadamente fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos.

Este tipo de iniciativa não pretende inviabilizar a inclusão de fotografias/vídeos ou outros elementos informativos integrando homens ou elementos policiais não pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racial/social, pretende antes garantir um maior equilíbrio na representação e um reforço da visibilidade dos elementos policiais pertencentes a estes Grupos que estão presentes nas FSS em menor número e viabilizar uma maior “identificação” por parte de potenciais candidatos/as com os efetivos já existentes nas FSS.

Ao nível da informação disponível nos canais oficiais das FSS sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento procurar-se-á reforçar a respetiva informação sobre as mesmas, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova.

Esta tipo de informação tem especial relevância tendo em vista promover uma preparação mais adequada de potenciais candidatos/as (ex.: a realização de provas físicas ainda será algo para o que candidatos do sexo masculino tenham mais “afinidade”, face aos ainda tradicionais papéis atribuídos ao género feminino e masculino). Assim, e apesar da existência de provas físicas com parâmetros diferenciados entre homens e mulheres, esta maior informação e eventual maior preparação poderá constituir-se como um fator importante na superação de tais provas por parte das referidas candidatas.

Mas mais passos têm de ser dados em vista a aumentar a taxa de feminização nas Forças de Segurança, GNR e PSP, sobretudo entre os efetivos militares/policiais. Atualmente, a referida taxa de feminização na GNR situa-se próxima de 7%, e na PSP assume o valor de 8%, os quais se situam abaixo da média da União Europeia a este nível.

A diversidade social e o multiculturalismo são elementos estruturantes do modo como se concretiza o modelo de Estado de Direito Democrático que a República Portuguesa vivifica. Veja-se, desde logo, a referência, constante do Preâmbulo da Constituição da República Portuguesa, à “...construção de um país (...) mais fraterno.”, e também a menção à “... construção de uma sociedade livre, justa e solidária.”, no artigo 1.º, *in fine*, bem como à “... realização da democracia económica, social e cultural...”, no artigo 2.º, *in fine*.

As FS servem a comunidade nela atuando. A sua composição reflete a sociedade da qual emergem os seus membros.

Assim sendo, considera-se adequado adotar uma lógica de incremento de, no mínimo, de mais 3 pontos percentuais na taxa de feminização em cada novo procedimento concursal/reserva de recrutamento para as categorias de guardas da GNR e agentes da PSP⁵. Neste particular, cada FS procede à definição prévia da meta a atingir em cada novo recrutamento, numa lógica de incremento contínuo face ao procedimento/reserva de recrutamento anterior.

2. Área de Formação

Objetivo 4 - Ponderar a alteração dos *curricula* dos cursos ministrados nas FSS, ao nível do ingresso e na formação contínua, no sentido do reforço do tratamento das matérias relacionadas com o combate à discriminação e efetivar alterações tidas como necessárias.

Medidas/indicadores:

- Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização.
- Em momentos de ponderação de alterações a efetuar nos conteúdos curriculares dos cursos, as FSS reforçarão a presença das matérias relacionadas com o combate à discriminação, em linha com o levantamento e proposta efetuados.

Objetivo 5 - Realizar ações de formação avulsas junto dos estabelecimentos de ensino das FSS e/ ou dos efetivos, subordinadas à temática do combate à discriminação

Medidas/indicadores:

- N.º de ações de formação organizadas pela IGAI no que respeita à área da formação.

Para efeitos de apresentação de proposta de alteração aos *curricula*, o trabalho iniciar-se-á com uma análise e sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes nos cursos/ações ministradas pelas FSS ao nível do combate à discriminação e promoção

⁵ Sem prejuízo de metas que sejam definidas pelo Senhor Ministro da Administração Interna em relação a esta matéria. No caso de se verificarem incrementos excecionalmente elevados, a meta a definir para o recrutamento seguinte pode basear-se na existência do que seria um incremento regular de mais 3 pontos percentuais em cada recrutamento.

dos direitos humanos. Deverá igualmente efetuar-se uma revisão e análise de boas práticas a nível internacional em termos de formação de FSS, após o que serão identificadas oportunidades de reforço deste tipo de formação/conteúdos e propostas concretas para a sua materialização.

Compreende-se que não se abrirá de imediato um processo de alteração dos conteúdos dos *curricula* dos cursos ministrados pelas FSS.

Até porque, não é demais realçar, as matérias relacionadas com as estratégias de combate à discriminação são já abordadas nos Planos curriculares em vigor, como de resto decorre do que se deixou consignado supra.

Realça-se a necessidade de diversificar abordagens de outras áreas do saber, como a história das comunidades, a sociologia (neste tocante, a prática do SEF é ilustrativa) e porventura a antropologia.

Nunca será demais, porém, reforçar as componentes relacionadas com as temáticas em apreço. Nessa medida, em momentos de ponderação dos conteúdos curriculares dos cursos, as FSS reforçarão a presença das matérias relacionadas com o combate à discriminação, de acordo com as propostas previamente formuladas.

Em paralelo, e com execução mais imediata, são realizadas anualmente ações de formação promovidas pela IGAI junto das FSS.

Desejavelmente, estas ações de formação deverão integrar metodologias ativas que desafiem alguns dos principais estereótipos que estão na base de manifestações de discriminação.

As ações de formação irão abranger, de forma diferenciada, as categorias/carreiras existentes nas FSS procurando-se, sempre que possível, desdobramento geográfico.

3. Área da Interação dos Membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais

Objetivo 6 - Definir boas práticas no relacionamento com os/as cidadãos/ãs em geral, distinguindo:

- Boas práticas na aplicação de medidas de polícia;
- Boas práticas na interação social dos membros das FSS com a comunidade;
- Função informativa desempenhada pelos membros das FSS.

Medida/indicador: Número de documentos emitidos com força normativa interna.

No contexto de FSS que pretendem espelhar a diversidade que a comunidade acolhe (sendo, neste tocante, relevantes as medidas que, nomeadamente, a PSP tem anunciado, no que se reporta ao recrutamento nos diversos Grupos sociais), o relacionamento interno entre os elementos da corporação rege-se pelos critérios de respeito pelas diferenças, pelas origens, pelo género, pela orientação religiosa, sexual, política, ou seja, por critérios que neutralizam qualquer manifestação de discriminação ilegítima.

No que respeita ao relacionamento dos membros das FSS com os demais cidadãos, também a preocupação na manutenção de uma postura objetiva, isenta, no estrito cumprimento das disposições legais se tem de fazer sentir.

A dificuldade do exercício da ação policial não está apenas na dimensão do uso da força, quando necessário. Está nesse Plano, não se duvida. Mas está também em permanência nessa atividade contínua, diária, que se traduz no exercício adequado da autoridade.

Cada membro das FSS representa o Estado quando em funções. E representa um poder do Estado fundamental, que corporiza a concretização do princípio da segurança, na dimensão em que este constitui pressuposto fundamental do exercício em liberdade dos direitos fundamentais de todos os cidadãos, dando precisamente por isso consistência à vivificação dos direitos, liberdades e garantias que o Estado de Direito propugna.

E é nesse específico aspeto que a dificuldade se faz sentir. O exercício da autoridade não se confunde com autoritarismo. O exercício da autoridade envolve firmeza, segurança, mas também cortesia e, sobretudo, respeito.

Um membro das FSS, quando interage no exercício de funções com um cidadão, deverá atentar às suas necessidades, às circunstâncias em que se encontra, desde que tal atenção seja pressuposto do exercício adequado da sua função de membro das FSS.

Nunca poderá, no exercício de funções, ponderar como critério de atuação desviante da função que lhe está confiada, qualquer outro aspeto que se verifique na pessoa com quem está a interagir.

Assim, e a título de mero exemplo, um membro das FSS nunca deve diferenciar o tratamento concedido a uma mulher do tratamento concedido a um homem; etnia, orientação religiosa, sexual, política ou outra nunca poderão fundamentar tratamento ilegitimamente discriminatório; o mesmo em relação à nacionalidade.

Numa palavra: a interação dos membros das FSS com a comunidade deve assentar apenas na dimensão humana de cada sujeito, nunca sendo permeada por critérios de discriminação.

Um outro aspeto importa ainda neste tocante abordar.

É comum, quer nas redes sociais, quer nos demais palcos em que se desenvolvem os debates públicos, assistir à proliferação do fenómeno que se designa “polarização”.

A identificação de Grupos aos quais é atribuída, de modo genérico, uma dada prática. A divisão entre “nós” e “eles”. Os outros. Os que não cumprem.

Se atentarmos na evolução do direito penal ocidental e, por via desse olhar, na evolução do direito sancionatório público, verifica-se que foi longo o caminho, partindo dos sistemas pré-liberais acolhedores de um “direito penal do agente”, no sentido da construção do denominado “direito penal do facto”.

Tal modelo, postula a atribuição de relevância jurídica apenas nos casos em que um sujeito exterioriza um dado comportamento, sendo essa exteriorização, essa produção de alteração no mundo exterior, que fundamentará a intervenção normativa.

A ciência do direito há muito assentou ideias sobre os critérios de imputação de responsabilidade: a responsabilidade é sempre individual e o agente é avaliado por aquilo que faz e não por aquilo que é.

A polarização que hodiernamente assume espaço social de modo preocupante vem precisamente em contraciclo desta aquisição civilizacional, humanista e cultural que o direito sancionatório há tanto tempo corporiza.

A razão, como sempre, está do lado da ciência, no caso a ciência do direito.

A associação de determinadas características grupais assentes em ideologia, etnia ou em qualquer outro fator, a certas práticas carece de fundamento racional, apenas servindo agendas com programas inconfessáveis que caminham no sentido errado da História.

Critérios polarizadores nunca poderão fundamentar um dado modo de atuação junto da comunidade por parte dos membros das FSS.

A distinção que se anunciou supra contempla ainda a autonomização das situações de interação geral dos membros das FSS com a comunidade, das situações de interação em contexto de aplicação de medidas de polícia.

Breves considerações importam, também aqui, tecer.

A atuação policial envolve, por vezes, a aplicação de determinadas medidas, com específicas finalidades, cujos pressupostos se encontram expressa e exaustivamente previstos na lei.

Tais medidas significam uma intervenção na esfera individual. Desse modo, só podem ocorrer nos estritos termos em que a lei as prevê e com observância de todos os ditames legais que a lei impõe.

Este é um aspeto relevante que não é demais sublinhar: as medidas de polícia só podem ser aplicadas de acordo com os critérios legais e nos termos em que a lei as consagra.

É o que decorre, de resto, do disposto no n.º 2 do artigo 272.º da Constituição da República Portuguesa.

As medidas de polícia encontram-se previstas nos artigos 248.º e ss do Código de Processo Penal e nos artigos 28.º e ss da Lei de Segurança Interna, aprovada pela Lei n.º 53/2008, de 29 de agosto.

Procede-se a esta breve explicitação precisamente porque têm sido identificadas situações problemáticas, até com repercussão disciplinar, que decorrem de uma deficiente compreensão da realidade a que as linhas que antecedem se reportam.

Em particular, no que respeita à medida de identificação de suspeito. Neste âmbito, foram identificados casos de deficiente compreensão dos pressupostos da intervenção. Nessa medida, justifica-se uma atenção especial, quer pela frequência das abordagens, quer pelo potencial de conflito que as situações concretas comportam.

Por último, no que se refere à interação dos membros da FSS com os demais cidadãos, importa sublinhar, no seguimento de resto do documento aprovado em 9 de julho de 2020, a função informativa que as polícias desempenham junto da comunidade. E em especial no contexto da aplicação de medidas de polícia.

O cidadão tem direito a perceber o sentido de uma dada intervenção da autoridade, tem direito a ser informado do que pode fazer no contexto em que se encontra e tem direito a ser informado do que irá acontecer na sequência da intervenção realizada. O portador da informação sobre quem impende o dever de a prestar é precisamente o membro da FSS que com o cidadão interage.

Assim, ao nível da interação dos membros das FSS com os demais elementos da sociedade, as orientações a elaborar deverão explicitar, nomeadamente, os aspetos relacionados com boas práticas na aplicação de medidas de polícia, na interação social dos membros das FSS com a comunidade e ter ainda em conta a função informativa desempenhada pelos membros das FSS.

No âmbito das boas práticas na aplicação de medidas de polícia, importa designadamente:

- * Ter-se presente que se trata sempre da interação de um/a agente da autoridade com um cidadão, sendo irrelevante qualquer outro elemento e devendo ser prestada atenção à situação de vitimização que porventura no caso se verifique;
- * Tal interação nunca poderá assentar em qualquer tipo de polarização (entre “nós” e “eles”).

A intervenção policial com os demais cidadãos, em contexto de aplicação de medidas de polícia, deve ser orientada, nomeadamente, pelos seguintes princípios:

- * Os critérios da intervenção são exclusivamente os legais;
- * Nunca poderão resultar da aplicação de fatores de discriminação;
- * Nunca poderão resultar de generalizações ou de polarizações;
- * As intervenções deverão sempre cumprir o que decorre do regime legal da medida de polícia aplicada, tendo ainda de ser observada a tramitação subsequente dessa aplicação;
- * Em particular, devem ser explicitados, no documento a elaborar, os pressupostos legais da identificação de sujeitos, em especial:
 - Os casos em que pode ter lugar;
 - A quem pode ser pedida a identificação;
 - Os procedimentos a adotar pelo elemento que procede à identificação;
 - O modo como pode ser realizada a identificação;
 - Os procedimentos subsequentes à identificação de sujeito.

Importará reforçar a importância de não utilizar estereótipos raciais, étnicos, religiosos ou outros, ao invés de comportamentos individuais ou informações policiais específicas, para tomar decisões operacionais ou no âmbito da investigação criminal⁶. A “suspeita razoável” nunca pode ser sustentada apenas com base em fatores pessoais, sem o apoio de inteligência/informações policiais. Por exemplo, a cor, idade, penteado ou modo de vestir de uma pessoa, ou o facto de ser conhecida por via de uma condenação criminal anterior, não podem ser usados isoladamente, ou em combinação uns com os outros, como a única base para revistar/investigar essa pessoa. A “suspeita razoável” não pode ser baseada em generalizações ou imagens estereotipadas de certos Grupos ou categorias de pessoas como mais propensas a envolverem-se em atividades criminosas.

Importará, como se salientou, ter também em conta a função informativa que os membros das FSS de segurança exercem, devendo as orientações a elaborar explicitar, designadamente que:

- * O cidadão deve sempre perceber as razões da intervenção, os fundamentos da limitação dos seus direitos, os direitos de que dispõe, o que é expectável que lhe venha a acontecer e os modos que a lei prevê de reação a qualquer atuação dos agentes da autoridade.

⁶ Fonte: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_EN.pdf

A concretização desta medida implica a emissão de documentos normativos com eficácia interna por parte de cada entidade.

Objetivo 7 - Definir boas práticas no relacionamento com outros elementos das FSS (da própria organização e de outras organizações).

Medida/indicador: Número de documentos com força normativa interna emitidos.

No que se refere à interação dos elementos das FSS com outros membros da própria organização ou de outras organizações, os normativos a elaborar devem explicitar, nomeadamente, o seguinte:

- * Trata-se, sempre, de uma relação profissional entre pares;
- * Relação que se desenvolve sempre com observância de critérios de cortesia, correção, respeito, interajuda e decoro;
- * Nunca poderão ser protagonizados comportamentos que se traduzam em manifestações ou expressão de critérios de discriminação.

A concretização desta medida implica a emissão de documentos normativos com eficácia interna por parte de cada entidade.

Em sede da elaboração dos documentos aqui previstos poderá vir a concluir-se da adequabilidade de elaboração de um único documento em cada FSS com força normativa interna que contemple as duas vertentes aqui previstas (interação com os/as cidadãos/ãs em geral e interação com outros elementos das FSS), constituindo um único documento relativo a boas práticas de interação social em geral por parte dos elementos das FSS.

Poderá ainda prever-se a criação de sinergias ao nível do desenvolvimento destes documentos entre FSS, evitando-se redundância de esforços.

Objetivo 8 - Definir boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das FSS relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminação.

Medida/indicador: Número de documentos com força normativa interna emitidos.

No que respeita à interação dos membros das FSS nas redes sociais, a preocupação é crescente e, sobretudo, comum.

É área na qual tem vindo a ser desenvolvido trabalho pelas FSS, no sentido de manter nos limites do legalmente admissível a intervenção dos membros das FSS.

Trata-se matéria que facilmente convoca a intervenção de outros valores, tais como a liberdade de expressão ou a reserva da privacidade, para fundamentar a ausência de intervenção reguladora.

Não é despiciendo explicitar, ainda que perfunctoriamente, algumas questões, para que dúvidas não subsistam.

Num Estado de Direito todos, e também os membros das FSS, têm direito à reserva da sua vida privada.

No sistema nacional vigora um princípio amplo de liberdade de expressão.

Os elementos das FSS têm direito a exprimir-se, no exercício da inerente liberdade de expressão de que, inequivocamente, beneficiam.

Sendo tudo o que se deixa consignado indiscutível cumpre, sem embargo, avançar um pouco mais fundo na análise.

As redes sociais, ao contrário da sensação que porventura facultam aos respetivos utilizadores, são hoje “praça pública”.

Por outro lado, o exercício de determinadas funções públicas envolve a assunção de ónus que limitam áreas dos direitos individuais que assistem à generalidade dos cidadãos.

Dito de outro modo: o exercício de determinadas funções públicas relevantes na vida social implica, precisamente para assegurar a qualidade desse exercício, a restrição de determinados direitos que teriam outra abrangência, não fora precisamente esse exercício.

Regras de probidade, de correção, de autocontenção, de decoro e de aprumo, mesmo fora do exercício de funções, mas ainda no espaço público, ou com possibilidade de propagação pública, vigoram em relação aos titulares de determinadas funções públicas, precisamente para que o exercício de tais funções, que vivificam aspetos fundamentais do Estado de Direito, não sofram erosão, quer ao nível da imagem, quer mesmo ao nível da perceção comunitária da legitimidade do sujeito detentor do múnus público.

Trata-se de uma limitação que os titulares de determinados poderes públicos têm de assumir. É o bom exercício desse poder que assim o exige.

Os membros das FSS, titulares de um poder excecional e fundamental num Estado de Direito (o uso dos meios de coerção), encontram-se nesse estrito rol de agentes do Estado que vêm alguns direitos limitados.

Mal se compreenderia, permita-se o exemplo fácil, que se admitisse a um membro de uma FSS que, a pretexto do exercício da sua liberdade de expressão, usasse as redes sociais

para atacar os princípios e valores do Estado de Direito, vestindo de seguida a sua farda em horário de expediente para, contraditoriamente, vivificar esse mesmo Estado de Direito. Era o exercício da função que saíria severamente prejudicado.

É exatamente isto que aqui está em causa. Crê-se que facilmente toda a comunidade o entende.

De resto, os estatutos disciplinares das FSS estendem a vigência de determinados deveres funcionais a áreas que não se prendem necessariamente com o exercício de funções.

Aqui chegados, afigura-se clara a necessidade de intervenção, de modo a explicitar critérios interpretativos e normas que já hoje vigoram no sistema que regula a atividade policial.

Como decorre dos trabalhos desenvolvidos pelo Grupo de Trabalho, as FSS dispõem já de mecanismos que se reportam, com extensões variáveis entre cada entidade, mas com preocupação equivalente, a esta matéria.

Neste contexto, é justo fazer-se referência às “Boas Práticas na Utilização de Redes Sociais por Militares da GNR”, documento abrangente e completo em vigor na corporação realçando-se, outrossim, as medidas que têm vindo a ser tomadas pelas outras entidades representadas no Grupo de Trabalho.

Não obstante, considera-se adequado construir um modelo especificamente vocacionado para a explicitação das questões relacionadas com o combate à discriminação.

Tem a virtualidade de esclarecer, a par de tornar ainda mais visível a preocupação que vem sendo sentida neste âmbito.

O modelo proposto complementarará instrumentos já vigentes, ou constituirá documento autónomo com eficácia normativa interna em cada uma das FSS. Trata-se de questão que as hierarquias das FSS avaliarão e decidirão.

Sem embargo, e ponderando as assimetrias da extensão das medidas concretas adotadas pelas FSS, considera-se que, com maior ou menor extensão, devem ser vertidas em instrumentos normativos com eficácia interna, orientações no sentido do estabelecimento de limites objetivos relativos às intervenções dos elementos das FSS nas redes sociais.

Tais orientações envolvem o estabelecimento de limites objetivos relativos às intervenções dos elementos das FSS nas redes sociais, nomeadamente limitações no que respeita a:

- * Comentários de casos ou de intervenções policiais concretas;
- * Afirmações hostis que incitem ao ódio ou à discriminação de pessoas ou de Grupos;

- * Comentários ofensivos, nomeadamente contra pessoas, grupos, religiões, convicções políticas, partidos ou outras organizações, incluindo comentários ofensivos, designadamente com base no género, orientação sexual, origem étnico-racial, nacionalidade/país de origem;
- * Comentários sobre a corporação a que pertencem ou sobre outras FSS que afetem a respetiva imagem;
- * Comentários que afetem o decoro e a cortesia que os elementos das FSS devem sempre observar;
- * Afirmações contra o Estado de Direito Democrático.

Neste tocante, pressupõe-se, naturalmente, que qualquer outra afirmação ou comportamento que constitua a prática de crime se encontram vedados.

A concretização desta medida implica a emissão de documentos normativos com eficácia interna por parte de cada entidade, podendo mesmo constituir oportunidade para o estabelecimento de orientações gerais sobre a utilização das redes sociais por elementos das FSS não circunscritas às questões da discriminação.

4. Área da Promoção da Imagem das FSS e Comunicação

Objetivo 9 - Reforçar as estratégias de comunicação das FSS de modo a valorizar e difundir regularmente comportamentos policiais exemplares.

Medida/indicador: Divulgação regular de informações/notícias incluindo comportamentos policiais exemplares

Objetivo 10 - Reforçar as estratégias regulares de comunicação das FSS ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, programas especiais de policiamento dirigidos a Grupos em situação de especial vulnerabilidade (ex.: Escola Segura, Idoso em segurança, programas dirigidos a pessoas com deficiência), requerentes de proteção internacional, intervenção junto de minorias étnico-raciais/sociais, e integração de parcerias nestes domínios.

Medida/indicador: Divulgação regular de notícias relacionadas com o trabalho efetuado nestas áreas.

Objetivo 11 - Reforçar a divulgação, designadamente interna de recomendações/boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação.

Medida/indicador: Divulgação regular de recomendações/boas práticas.

No que se refere à área da promoção da imagem das FSS e comunicação, o presente Plano remete para a importância da valorização e difusão dos comportamentos policiais exemplares.

Dos elementos juntos pelos representantes das FSS no Grupo de Trabalho decorre que estão em curso diversas iniciativas que visam precisamente contribuir e fomentar o adequado enquadramento social das FSS, quer no que se refere à perceção que a comunidade constrói do seu papel, quer no que respeita à divulgação da atividade desenvolvida.

Protocolos, programas, ações de sensibilização, Planos de formação, são iniciativas que o Grupo de Trabalho reconhece e que materializam os desideratos anunciados.

Dada a natureza das iniciativas em causa e ponderando o muito que as FSS desenvolvem neste âmbito, considera-se que as medidas plasmadas no Plano a este nível são de execução permanente.

No contexto do reforço das estratégias regulares de comunicação das FSS ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, programas especiais de policiamento dirigidos a Grupos em situação de especial vulnerabilidade inclui-se, igualmente, a divulgação regular do trabalho efetuado ao nível de ações de sensibilização realizadas pelas FS junto da comunidade no âmbito dos direitos humanos, cidadania, não discriminação, igualdade de género, diálogo intercultural, bem como a realização de ações ministradas às FSS sobre temáticas afins relacionadas com a discriminação (ex.: Policiamento de Crimes de Ódio Contra Pessoas LGBT).

Finalmente, quanto a reforçar a divulgação, designadamente interna, de recomendações/boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação, exemplifica-se com a Recomendação da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) de 28/9/2018 – relativa à adesão ao Princípio de não-referência da origem racial e étnica, cor,

nacionalidade, ascendência, território de origem e situação documental (quando estejam em causa ilícitos criminais ou administrativos).

5. Área dos Mecanismos Preventivos e Monitorização

Objetivo 12 – Criar em cada FSS a figura do/a Oficial de Direitos Humanos.

Medidas/indicadores:

- Definição das atribuições do/a Oficial de Direitos Humanos e dos procedimentos inerentes à respetiva intervenção.
- Nomeação do/a Oficial de Direitos Humanos e entrada em funções.

Continuando a privilegiar a colaboração entre todas as FSS e, ainda, como expressão da relevância estratégica que se atribui a este Plano, cada FSS designará um/a *Oficial de Direitos Humanos* que acompanhará a monitorização do plano na respetiva entidade.

Este Oficial terá como atribuições, nomeadamente a coordenação e monitorização da implementação deste Plano dentro da respetiva FSS, bem como a articulação com a IGAI que o coordena de forma global.

Pretende-se uma distinção clara entre as funções deste/a Oficial e as funções inerentes aos órgãos inspetivos existentes em cada FSS.

Objetivo 13 - Definir/reforçar mecanismos de intervenção de caráter preventivo aquando da manifestação, por parte de elementos policiais no exercício de funções, de primeiros sinais de atitudes/comportamentos que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de Direito e à defesa dos direitos humanos.

Medidas/indicadores:

- Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará as melhores formas de implementar mecanismo(s) de intervenção, apresentando propostas tendo em vista a sua materialização.
- Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.

Relativamente ao objetivo 13 previsto neste Plano, em complemento às medidas previstas no contexto do objetivo 1, pretende-se implementar medidas que visam a deteção e devido acompanhamento de situações em que haja manifestação, por parte de elementos das FSS no exercício de funções, de primeiros sinais de atitudes/comportamentos que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de Direito e à defesa dos direitos humanos. Importa ter em conta que as atitudes/comportamentos/ traços e características de personalidade se desenvolvem e alteram ao longo da vida sendo que, em fases posteriores à admissão, o surgimento de tais sinais não pode deixar de ser fator de preocupação. Nessa medida, a atenção deve manter-se, de modo a neutralizar riscos que o Estado de Direito não pode correr.

Assim, as medidas previstas no âmbito deste objetivo procuram salientar a relevância do reforço da atenção das FSS aos seus efetivos em momentos adiantados do exercício da atividade profissional.

Para que mecanismos de intervenção inicial sejam definidos e adotados, importa que sejam elaborados no contexto de um Grupo de Trabalho cuja constituição poderá ser similar à do Grupo de Trabalho constituído para a prossecução do objetivo 1. E se assim for, este Grupo de Trabalho poderá “operar” em duas frentes: por um lado na elaboração de contributos para a fase de recrutamento e, por outro lado, no desenvolvimento de propostas que visem estabelecer mecanismos de intervenção de caráter preventivo perante o surgimento de manifestações de discriminação já no exercício posterior de funções.

Não obstante estas medidas, se necessário, não se prescindirá da adoção das medidas legais que no caso se mostrarem adequadas com vista à neutralização de comportamentos e atitudes inadmissíveis, através da intervenção da ação disciplinar.

Objetivo 14 - Promover o conhecimento sobre as (eventuais) situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais.

Medida/indicador: Recolha e sistematização de dados estatísticos

Neste Plano importava, naturalmente, promover o conhecimento sobre as eventuais situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais.

Assim, e através de uma recolha e sistematização de dados estatísticos neste domínio, provenientes da IGAI/FSS, procura-se a obtenção de elementos informativos que possam da melhor forma orientar a (re)definição ou ajuste de medidas neste âmbito.

Saliente-se que para efeitos da definição dos moldes da recolha destes dados, bem como para efeitos de construção de indicadores estatísticos, poderá vir a ser ponderada alguma articulação com o INE ou outra entidade pública com experiência relevante nesta área (ex.: ACM).

Objetivo 15 – Monitorizar a taxa de feminização nas FSS e a representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.

Medidas/indicadores:

- Recolha e sistematização de dados estatísticos ao nível das taxas de feminização nas várias carreiras operacionais e no âmbito do recrutamento.
- Elaboração de proposta tendo em vista a definição de indicadores proxy para efeitos de monitorização da representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.

Também nesta área estratégica há um trabalho de monitorização a ser feito que permita avaliar o cumprimento do objectivo 3, tendo em vista aumentar a taxa de feminização nas FS.

Será igualmente necessário elaborar proposta que permita um maior conhecimento relativo à representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.

IV. Resumo do Plano e respetiva parametrização

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
1- Recrutamento	1. Definir/reforçar critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção de candidatos/as às FSS e nas fases de formação e de exercício da função dos/as candidatos/as selecionados/as, a despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> a. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases, e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias das FSS, com vista à respetiva implementação. b. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS. 	<ul style="list-style-type: none"> 1.a. Relatório apresentado até 30/6/2021 1.b. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS até 31/10/2021⁷ 	IGAI FSS ⁸
	2. Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do sexo, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social).	<ul style="list-style-type: none"> a. Realização de ações de sensibilização que promovam a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social) ao recrutamento nas FSS, sublinhando aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço e realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social. b. Adoção, sempre que possível e adequado, da perspetiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, quer nos canais de comunicação internos, quer externos das FSS (incluindo especialmente as páginas/portais oficiais das FSS relativas aos processos de recrutamento). 	<ul style="list-style-type: none"> 2.a. Duas ações (por concurso a abrir ou já aberto) 2.b. a d. Introdução de ajustes até 30/6/2021 e sua manutenção/atualização. 	IGAI FSS

⁷ Se for técnica e legalmente possível a implementação deverá ser antecipada.

⁸ As medidas que vierem a ser construídas são comunicadas à IGAI.

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
		<p>c. Reforço nos canais de comunicação externos (incluindo as páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento), sempre que possível e adequado, de elementos informativos que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social no âmbito das áreas de atuação das FSS (ex.: fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos).</p> <p>d. Reforço da informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova (a incluir nas páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento).</p>		
	3. Aumentar o recrutamento de candidatas femininas nas Forças de Segurança.	a. Para cada novo procedimento concursal/reserva de recrutamento para as categorias de guardas da GNR e de agentes da PSP cada FS procede à definição prévia da meta a atingir nesse recrutamento em termos da taxa de feminização, numa lógica de incremento contínuo face ao procedimento/reserva de recrutamento anterior.	Metas definidas e de incremento contínuo (no mínimo de mais 3 pontos percentuais) ⁹ .	IGAI FS
2-Formação	4. Ponderar a alteração dos <i>curricula</i> dos cursos ministrados nas FSS (ao nível do ingresso e na formação contínua), no sentido do reforço do tratamento das matérias relacionadas com o combate à discriminação e efetivar alterações tidas como necessárias.	<p>a. Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização.</p> <p>b. Em momentos de ponderação de alterações a efetuar nos conteúdos curriculares dos cursos, as FSS reforçarão a presença das matérias relacionadas com o combate à discriminação, em linha com o levantamento e proposta efetuados¹⁰.</p>	<p>4.a. Sistematização e propostas apresentadas até 30/6/2021.</p> <p>4.b. Introdução dos ajustes propostos em momentos de revisão dos <i>curricula</i>.</p>	IGAI FSS

⁹ Sem prejuízo de metas que sejam definidas pelo Senhor Ministro da Administração Interna em relação a esta matéria. No caso de se verificarem incrementos excecionalmente elevados, a meta a definir para o recrutamento seguinte pode basear-se na existência do que seria um incremento regular de mais 3 pontos percentuais em cada recrutamento.

¹⁰ Sempre que ocorrer alguma alteração no sentido agora proposto, será dado conhecimento à IGAI.

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
	5. Realizar ações de formação avulsas junto dos estabelecimentos de ensino das FS e/ ou dos efetivos subordinadas à temática do combate à discriminação.	N.º de ações de formação nas FSS organizadas pela IGAI. ¹¹	<i>Anualmente:</i> 5 ações (2 em cada FS, sendo uma para oficiais e 1 para membros de outras categorias, e 1 no SEF, para inspetores/as). ¹² Em 2021, estas ações ocorrerão até final de junho.	IGAI FSS
3- Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais; ¹³	6. Definir boas práticas no relacionamento com os/as cidadãos/ãs em geral, distinguindo: <ul style="list-style-type: none"> Boas práticas na aplicação de medidas de polícia; Boas práticas na interação social dos membros das FSS com a comunidade¹⁴; Função informativa desempenhada pelos membros das FSS. 	Número de documentos com força normativa interna emitidos.	Três (1 por cada FSS) (a entrar em vigor em 2021)	IGAI FSS
	7. Definir boas práticas no relacionamento com outros elementos das FSS (da própria	Número de documentos com força normativa interna emitidos.	Três (1 por cada FSS) (a entrar em vigor em 2021)	IGAI FSS

¹¹ Relativamente às ações a realizar em 2021, as FSS enviarão proposta de planificação (datas e locais das ações projetadas) até 30/4/2021.

¹² Sugere-se que seja igualmente realizada uma ação de formação dirigida a elementos das carreiras gerais e que nessa ação possam ser igualmente abrangidos os mediadores socioculturais que colaboram com o SEF e que estão também na linha da frente do atendimento às populações migrantes.

¹³ Será comunicada à IGAI a entrada em vigor dos documentos com força normativa interna emitidos no contexto desta área do Plano.

¹⁴ Ter-se presente que se trata sempre da interação de um/a agente da autoridade com um/a cidadão/ã, sendo irrelevante qualquer outro elemento e devendo ser prestada atenção à situação de vitimização que porventura no caso se verifique; Tal interação nunca poderá assentar em qualquer tipo de polarização (entre “nós e eles”).

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
	organização e de outras organizações).			
	8. Definir boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das FSS relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminação.	Número de documentos com força normativa interna emitidos.	Três (1 por cada FSS) (a entrar em vigor em 2021)	IGAI FSS
4-Promoção da imagem das FSS e comunicação	9. Reforçar as estratégias de comunicação das FSS de modo a valorizar e difundir regularmente comportamentos policiais exemplares.	Divulgação regular de informações/notícias incluindo comportamentos policiais exemplares	Realização em permanência	IGAI FSS
	10. Reforçar as estratégias regulares de comunicação das FSS ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, programas especiais de policiamento dirigidos a Grupos em situação de especial vulnerabilidade (ex.: Escola Segura, Idoso em segurança, programas dirigidos a pessoas com deficiência), requerentes de proteção internacional, intervenção junto de minorias étnico-raciais/sociais, e integração de parcerias nestes domínios.	Divulgação regular de notícias relacionadas com o trabalho efetuado nestas áreas.	Realização em permanência	IGAI FSS
	11. Reforçar a divulgação, designadamente interna de recomendações/boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação.	Divulgação regular de recomendações/boas práticas	Realização em permanência	IGAI FSS

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
5-Mecanismos preventivos e monitorização	12. Criar em cada FSS a figura do/a oficial de direitos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> a. Definição das atribuições do/a Oficial de Direitos Humanos e dos procedimentos inerentes à respetiva intervenção¹⁵. b. Nomeação do/a oficial de direitos humanos e entrada em funções. 	<p>12.a. Proposta apresentada até 30/4/2021</p> <p>12.b Nomeação e entrada em funções até 31/5/2021</p>	<p>IGAI</p> <p>FSS</p>
	13. Definir/reforçar mecanismos intervenção de carácter preventivo aquando da manifestação, por parte de elementos policiais no exercício de funções, de primeiros sinais de atitudes/comportamentos que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> c. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará as melhores formas de implementar mecanismo(s) de intervenção, apresentando propostas tendo em vista a sua materialização. d. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS. 	<p>13.a. Relatório apresentado até 30/6/2021.</p> <p>13.b. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS até 30/9/2021.</p>	<p>IGAI</p> <p>FSS</p>
	14. Promover o conhecimento sobre as (eventuais) situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais.	Recolha e sistematização de dados estatísticos	<p>Disponibilização de dados estatísticos com periodicidade anual</p> <p>Durante o ano de 2021 serão definidos os moldes desta recolha de dados, e níveis de desagregação, e efetuados os ajustes necessários tendo em vista materialização da recolha deste tipo de dados.</p>	<p>IGAI</p> <p>FSS</p>

¹⁵ Entre as atribuições constará a coordenação e monitorização da implementação deste Plano na respetiva FSS, bem como a necessária articulação com a IGAI que coordena de forma global o mesmo.

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
	15. Monitorizar a taxa de feminização nas FSS e a representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.	<ul style="list-style-type: none"> a. Recolha e sistematização de dados estatísticos ao nível das taxas de feminização nas várias carreiras operacionais e no âmbito do recrutamento (nas suas várias fases). b. Elaboração de proposta tendo em vista a definição de indicadores <i>proxy</i> para efeitos de monitorização da representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam. 	<p>15.a Incluir no Relatório anual de monitorização deste Plano dados sobre as taxas de feminização.</p> <p>15.b Apresentação da proposta até 31/10/2021.</p>	<p>IGAI</p> <p>FSS</p>

V. Considerações Finais

Este Plano entra em vigor após a data da sua aprovação, estando a respetiva monitorização a cargo da IGAI.

A coordenação da implementação das medidas que envolvam simultaneamente as várias FSS, designadamente as que implicam a criação de Grupos de trabalho específicos, fica igualmente a cargo da IGAI.

Este Plano, com coordenação da IGAI, é o resultado da colaboração entre todas as FSS para as quais reveste grande relevância estratégica.

Como expressão dessa relevância, cada FSS designará um/a *Oficial de Direitos Humanos* a quem competirá, designadamente coordenar e acompanhar a monitorização do presente Plano na respetiva entidade, em natural articulação com a IGAI.

No final do primeiro ano de vigência deste Plano, este será objeto de avaliação, dando lugar ao respetivo Relatório de execução e avaliação, onde deverão ficar plasmadas, em função dessa avaliação, as propostas que se afigurem necessárias ao nível dos objetivos, medidas, indicadores e metas para o ano seguinte.

Até decisão em contrário, o Plano prosseguirá nesta lógica de implementação-monitorização/avaliação – definição de (novas) objetivos/medidas, em ciclos anuais.

As medidas que agora se avançam no presente documento são apenas algumas, num percurso que não se iniciou agora e que seguramente se pretende continuar.

Para além da disponibilidade manifestada pelas FSS para a presente iniciativa, afigura-se ainda relevante a manutenção do espírito de colaboração, espírito que envolve a análise do que cada instituição faz, avaliando da possibilidade de se fazer em paralelo o que foi experimentado, se assim se julgar necessário e adequado.

Sempre tendo presente que todos somos convocados para, em conjunto, vivificar o Estado de Direito Democrático, a Constituição da República Portuguesa, os direitos, liberdades e garantias e, nessa medida, a ideia de Portugal que temos, como comunidade politicamente organizada, vindo a construir.

A iniciativa que este documento corporiza constitui um contributo igualmente relevante para o reforço da construção da boa imagem das FSS na comunidade que aquelas servem.

A reflexão conjunta que se empreende surge num espaço que fica aberto, disponível, servindo de cenário para reflexões futuras cuja necessidade se venha a fazer sentir.

A evolução da sociedade vai sempre reclamando intervenções novas por parte das entidades cuja atividade visa a prossecução do bem comum.

Num futuro distante ou não, é impossível agora prever, outras medidas nesta área poderão vir a ter de ser adotadas.

Neste momento, por estes interlocutores, não é possível antecipar medidas que possam tornar-se necessárias, para além do que vai proposto.

Seguramente, fica criado o espaço onde reflexões futuras poderão vir a ser realizadas, em função das necessidades que se vierem a fazer sentir.

E este é também um efeito relevante do presente Plano.

Anexo

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação Nas Forças e Serviços de Segurança

- ÁREAS DE INTERVENÇÃO -

1 – RECRUTAMENTO

OBJETIVO 1 - Definir/reforçar critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção de candidatos/as às FSS e nas fases de formação e de exercício da função dos/as candidatos/as selecionados/as, a despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humano.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases, e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias das FSS, com vista à respetiva implementação.
- Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.

OBJETIVO 2 - Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do sexo, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social).

MEDIDAS/INDICADORES:

- Realização de ações de sensibilização que promovam a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do sexo, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social) ao recrutamento nas FSS, sublinhando aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço e realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social.
- Adoção, sempre que possível e adequado, da perspetiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, quer nos canais de comunicação internos, quer externos das FSS (incluindo especialmente as páginas/portais oficiais das FSS relativas aos processos de recrutamento).
- Reforço nos canais de comunicação externos (incluindo as páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento), sempre que possível e adequado, de elementos informativos que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social no âmbito das áreas de atuação das FSS (ex.: fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos).
- Reforço da informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova (a incluir nas páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento).

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação Nas Forças e Serviços de Segurança

- ÁREAS DE INTERVENÇÃO -

OBJETIVO 3 - Aumentar o recrutamento de candidatas nas Forças de Segurança

MEDIDAS/INDICADORES:

- Para cada novo procedimento concursal/reserva de recrutamento para as categorias de guardas da GNR e de agentes da PSP cada FS procede à definição prévia da meta a atingir nesse recrutamento em termos da taxa de feminização, numa lógica de incremento contínuo face ao procedimento/reserva de recrutamento anterior.

2 – FORMAÇÃO

OBJETIVO 4 - Ponderar a alteração dos *curricula* dos cursos ministrados nas FSS (ao nível do ingresso e na formação contínua), no sentido do reforço do tratamento das matérias relacionadas com o combate à discriminação e efetivar alterações tidas como necessárias.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização.
- Em momentos de ponderação de alterações a efetuar nos conteúdos curriculares dos cursos, as FSS reforçarão a presença das matérias relacionadas com o combate à discriminação, em linha com o levantamento e proposta efetuados.

OBJETIVO 5 - Realizar ações de formação avulsas junto dos estabelecimentos de ensino das FS e/ ou dos efetivos subordinadas à temática do combate à discriminação.

MEDIDAS/INDICADORES:

- N.º de ações de formação nas FSS organizadas pela IGAI.

3 – INTERAÇÃO DOS MEMBROS DAS FSS COM OS DEMAIS CIDADÃOS E COM OUTROS ELEMENTOS DAS FSS, INCLUINDO NAS REDES SOCIAIS

OBJETIVO 6 - Definir boas práticas no relacionamento com os/as cidadãos/ãs em geral, distinguindo:

- Boas práticas na aplicação de medidas de polícia;
- Boas práticas na interação social dos membros das FSS com a comunidade;
- Função informativa desempenhada pelos membros das FSS.

MEDIDA/INDICADOR:

- Número de documentos emitida com força normativa interna.

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação Nas Forças e Serviços de Segurança

- ÁREAS DE INTERVENÇÃO -

OBJETIVO 7 - Definir boas práticas no relacionamento com outros elementos das FSS (da própria organização e de outras organizações)

MEDIDAS/INDICADORES:

- Número de documentos com força normativa interna emitidos.

OBJETIVO 8 - Definir boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das FSS relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminação.

MEDIDA/INDICADOR:

- Número de documentos com força normativa interna emitidos.

4 – PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO

OBJETIVO 9 - Reforçar as estratégias de comunicação das FSS de modo a valorizar e difundir regularmente comportamentos policiais exemplares.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Divulgação regular de informações/notícias incluindo comportamentos policiais exemplares

OBJETIVO 10 - Reforçar as estratégias regulares de comunicação das FSS ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, programas especiais de policiamento dirigidos a Grupos em situação de especial vulnerabilidade (ex.: Escola Segura, Idoso em segurança, programas dirigidos a pessoas com deficiência), requerentes de proteção internacional, intervenção junto de minorias étnico-raciais/sociais, e integração de parcerias nestes domínios.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Divulgação regular de notícias relacionadas com o trabalho efetuado nestas áreas.

OBJETIVO 11 – Reforçar a divulgação, designadamente interna de recomendações/boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação.

MEDIDA/INDICADOR:

- Divulgação regular de recomendações/boas práticas.

Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação Nas Forças e Serviços de Segurança

- ÁREAS DE INTERVENÇÃO -

5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E MONITORIZAÇÃO DAS (EVENTUAIS) MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO

OBJETIVO 12 - Criar em cada FSS a figura do/a Oficial de Direitos Humanos

MEDIDAS/INDICADORES:

- Definição das atribuições do/a Oficial de Direitos Humanos e dos procedimentos inerentes à respetiva intervenção.
- Nomeação do/a Oficial de Direitos Humanos e entrada em funções.

OBJETIVO 13 - Definir/reforçar mecanismos intervenção de carácter preventivo aquando da manifestação, por parte de elementos policiais no exercício de funções, de primeiros sinais de atitudes/comportamentos que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Constituição de um grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará as melhores formas de implementar mecanismo (s) de intervenção, apresentando propostas tendo em vista a sua materialização.
- Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.

OBJETIVO 14 - Promover o conhecimento sobre as (eventuais) situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Recolha e sistematização de dados estatísticos

OBJETIVO 15 - Monitorizar a taxa de feminização nas FSS e a representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.

MEDIDAS/INDICADORES:

- Recolha e sistematização de dados estatísticos ao nível das taxas de feminização nas várias carreiras operacionais e no âmbito do recrutamento.
- Elaboração de proposta tendo em vista a definição de indicadores *proxy* para efeitos de monitorização da representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.