



INTERVENÇÃO

**Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da
Universidade de Lisboa**

**Apresentação do Plano de Prevenção de Manifestações de
Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança**

19 de março de 2021

**INSPETORA-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
Juíza Desembargadora Anabela Cabral Ferreira**

Excelentíssimo Senhor Ministro da Administração Interna

Excelentíssima Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Excelentíssimo Senhor Comandante Geral da Guarda Nacional Republicana

Excelentíssimo Senhor Director Nacional da Polícia de Segurança Pública

Excelentíssimo Senhor Director Nacional do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Excelentíssimo Senhor Secretário Geral da Administração Interna

Caros Inspectores da Inspeção Geral da Administração Interna

Na pessoa de Vossas Excelências cumprimento todos os elementos das Forças e Serviços aqui presentes e que nos acompanham por videoconferência.

Uma primeira palavra de agradecimento ao Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na pessoa do seu Presidente, Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto por ter acolhido esta iniciativa.

Em julho de 2020 reuniram-se todos os dirigentes das Forças e Serviços de Segurança ao seu mais alto nível para refletirem sobre o fenómeno da discriminação em qualquer uma das formas que possa assumir.

Nessa altura foram apresentadas as linhas gerais de um plano de prevenção de manifestações de discriminação nas FSS, como projecto de uma acção que materializa o combate à discriminação nesta área tão sensível e essencial do Estado.

A iniciativa resultou de uma reflexão inicialmente realizada pela Inspeção Geral da Administração Interna, à qual se juntaram, com entusiasmo, registe-se, as FSS.

Afirmou-se, então, que a discriminação é uma realidade à qual o Estado não pode conferir espaço, devendo protagonizar um combate sem tréguas a todos os afloramentos que possam sugerir, ainda que remotamente, uma qualquer atitude de aceitação de critérios ou de manifestações que a materializem.

Mas o respeito pelos direitos humanos não se pode quedar pela enunciação, aliás fácil, de princípios.

O respeito pelos direitos humanos representa uma exigência constitucional e ética que, na sua materialização a todos diariamente convoca.

Numa área vital do funcionamento do Estado, como é a Administração Interna, em que coexiste a coercibilidade própria do Estado e a tutela dos direitos fundamentais, a afirmação do Estado de Direito Democrático reclama um acrescido apuramento dos mecanismos de controlo e garantia.

Temos que estar à altura da resposta.

Na concretização do Projecto foi criado um grupo coordenado pela IGAI que integrou membros do Gabinete do Senhor Ministro da Administração Interna, da GNR, da PSP e do SEF.

Neste momento, cumpre assinalar o empenho e o trabalho profícuo e enriquecedor de todos quantos se envolveram na concretização deste projecto.

Foi um gosto realizar esta caminhada em tão honrosa companhia.

E o resultado é o que foi anunciado, como projecto, em julho do ano passado, e a melhor prova de que um trabalho integrativo é sempre mais profícuo:

O resultado é o plano de prevenção de manifestações de discriminação nas Forças e Serviços de Segurança que hoje apresentamos.

Trata-se de um projecto de intervenção em cinco áreas.

1.Área do recrutamento;

2.Área da formação;

3.Área da interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais;

4.Área da promoção da imagem das FSS e comunicação.

5.Área dos mecanismos preventivos e monitorização.

Para estas 5 áreas de intervenção, o plano consagra 15 objetivos, a todos correspondendo medidas e indicadores.

Olhemos com maior detalhe para cada uma das áreas.

Verificou-se que não existem, por altura do recrutamento, 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.

É vital encontrá-los.

A comunidade não tolerará e as Forças e Serviços de Segurança seguramente não aceitam, porque as desprestigiaria, que integrem as suas fileiras quem perfilhe ideários contrários ao Estado de Direito Democrático.

No exercício de uma atividade que exige uma ponderação por vezes de fronteira entre bens conflituantes, é fundamental que os candidatos tenham perfeitamente interiorizado o que se exige de um agente de autoridade: o escrupuloso respeito pelo Estado de direito.

Para dar resposta a esta preocupação será constituído um Grupo de Trabalho com representação originária em cada uma das Forças e serviços de segurança que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases de recrutamento e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias.

A reflexão sobre o que pode ser feito no recrutamento para tornar as FSS impermeáveis ao fenómeno da discriminação reclama os contributos de áreas do conhecimento que podem responder a questões, nomeadamente da psicologia.

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.

Também as Forças de Segurança deverão representar essa diversidade.

Serão adotadas medidas que visam promover a sensibilização para a diversidade no recrutamento, quer ao nível do género quer em termos de origem étnico-racial/social, sublinhando a atratividade da carreira.

A taxa média europeia de feminização nas Forças de Segurança é, segundo a Eurostat, de 16,9%.

Portugal queda-se por uma percentagem muito inferior: 7% na GNR e 8% na PSP.

Será por isso adotada uma lógica de incremento de, no mínimo, mais 3 pontos percentuais na taxa de feminização em cada novo procedimento concursal/reserva de recrutamento para as categorias de guarda da GNR e agente da PSP.

É minha profunda convicção que a educação, a formação, representa um instrumento vital de que dispomos para conformar comportamentos ou práticas aos princípios do Estado de Direito.

Por isso, será ponderada a alteração dos curricula dos cursos ministrados, quer ao nível da formação inicial, quer ao nível da formação contínua.

Essa ponderação passará, designadamente, por avaliar a introdução de temáticas diretamente ligadas à discriminação para que não se diluam na grande área dos direitos humanos.

Mas também pela introdução de outras áreas do saber, como a história das comunidades e a sociologia.

Serão intensificadas as acções de formação mas não se bastarão com modelo tradicional de conferências ou “workshops”.

O que já foi feito é importante mas é preciso fazer mais e é preciso fazer diferente.

A IGAI, no prosseguimento da sua missão, irá para o terreno, em contacto direto com as mulheres e os homens que todos os dias protagonizam acções policiais.

Através do estudo e análise de casos concretos, que não apenas da enunciação de princípios gerais, procuraremos contribuir para que melhor seja interiorizada a necessidade de não serem adotadas condutas discriminatórias.

Pretende-se com este plano definir boas práticas no relacionamento dos agentes de autoridade com os demais cidadãos, e que passarão por ter presente a essencialidade de não utilizar estereótipos raciais, étnicos, religiosos ou outros quando se tomam decisões operacionais ou no âmbito da investigação criminal.

Mas também na relação com outros elementos das Forças e Serviços de Segurança da sua própria organização ou de outra se impõe esse mesmo respeito.

A interação nas redes sociais irá ser objeto de grande atenção, sendo certo que tem vindo a ser desenvolvido trabalho pela GNR, PSP e SEF, no sentido de manter nos limites do legalmente admissível a intervenção dos seus membros.

As redes sociais são a praça pública moderna, representam um espaço público, mesmo quando funcionam em grupo fechado.

Já o disse mas pela importância que reveste, repito-o neste momento:

Quem exerce funções de garante da paz social e do normal funcionamento do Estado de Direito, tem que estar preparado para o fazer em todos os momentos da sua vida.

Não podem, a um passo, serem o garante dos valores do Estado de Direito para, quando nas redes sociais, atentarem contra esses mesmos valores que juraram honrar e defender. Se o fizerem estarão a colocar em causa a imagem de toda a corporação a que pertencem e a confiança da comunidade naqueles que escolheram a difícil e nobre tarefa de a protegerem.

É incontornável que vivemos numa sociedade da imagem e da comunicação.

É muito importante apurar a perceção que a comunidade tem do trabalho desenvolvido pelos agentes de autoridade.

E que é frequentemente um trabalho duro, difícil e que merece ser reconhecido e valorizado.

Muito já foi feito e muito está em curso, desde protocolos, programas, acções de sensibilização e planos de formação.

Pretende-se ainda assim reforçar as estratégias de comunicação por modo a valorizar e difundir comportamentos policiais exemplares.

Reforçar as estratégias de comunicação ao nível da intervenção junto de vítimas especialmente vulneráveis.

É também entendido como muito relevante a divulgação interna, de recomendações e boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação. Estão neste caso, a título exemplificativo, a

Recomendação da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial de 28 de Setembro de 2018.

Nenhum Plano é eficaz se não for acompanhado de mecanismos de controlo e monitorização.

Por isso, e muito naturalmente, foi prevista uma área em que são estabelecidos mecanismos preventivos e de monitorização.

Considera-se inovador e expressão da relevância estratégica que se atribui a este Plano, a instituição de um **Oficial de Direitos Humanos** a designar por cada uma das Força e Serviços de Segurança.

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

Irá ser criado um Grupo de Trabalho, com representação de cada uma das Instituições, que apresentará propostas tendentes a estabelecer mecanismos de intervenção de carácter preventivo perante o surgimento de manifestações de discriminação já no exercício posterior de funções.

Será monitorizado o cumprimento da taxa de feminização, bem como recolhidos e sistematizados dados estatísticos que permitam conhecer, orientar e, se necessário, redefinir as medidas a adotar.

O plano será aplicado por via de diversas medidas, nomeadamente documentos internos à FSS, reflexões conjuntas e iniciativas concretas, nas quais a IGAI tomará parte, devendo ser elaborado, pela IGAI, um relatório de monitorização e acompanhamento no final do ano.

O combate ao racismo, à xenofobia, à homofobia ou qualquer outra forma de discriminação exige uma abordagem integrada e multidisciplinar e passa pelas questões do transporte e mobilidade, da saúde, do acesso efetivo à educação, da habitação e da segurança, devendo instituir-se como verdadeiro desígnio nacional.

De resto, é com satisfação que se vê avançar a nível nacional a elaboração de um plano de combate ao racismo. Nesse contexto teve também já a IGAI o ensejo de participar.

Fazemos a nossa parte.

Fazemo-lo na convicção de que o Estado de direito democrático nunca poderá ser tido como um dado adquirido.

Todos os dias tem de ser afirmado e reforçado.

Nas acções e nas iniciativas, das mais restritas, às mais relevantes. Sempre com a intransigência inerente à consciência de se estar do lado certo da História.

No dia em que tal não acontecer, será o dia em que se inicia a erosão do Estado de direito. E isso, estou certa, nenhum dos presentes tolerará.

Para concluir ocorre-me uma frase de uma académica norte-americana, Gloria Anzaldúa, que desenvolveu o seu trabalho na área dos estudos feministas “penso na fronteira como o único ponta da terra que contem todos os lugares dentro de si”.

Não resisto a fazer o seguinte exercício: substituir fronteira por diferença, fundamento da discriminação.

Teremos então “penso na diferença como o lugar onde toda a humanidade se deve encontrar”.

Fazendo cada um a sua parte, tal como o colibri da fábula que a imagem que nos acompanha evoca.

Continuemos, pois, juntos neste caminho.