



RELATÓRIO ANUAL DE MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FORÇAS DE SEGURANÇA

2023

O Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (Plano) foi aprovado em março de 2021 e é coordenado pela Inspeção-Geral da Administração Interna. A sua execução e monitorização é acompanhada pelos Oficiais de Direitos Humanos (ODH) designados pelas forças e serviços de segurança (Guarda Nacional Republicana, Polícia de Segurança Pública e, antes da respetiva extinção, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras).

A extinção do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras teve consequências no que ao Plano diz respeito: por um lado deixou de fazer sentido manter a referência a “serviços de segurança”, por ter sido extinto o único serviço de segurança que existia no Ministério da Administração Interna; por outro lado, o grupo de trabalho que acompanha a execução do Plano deixou de contar com a Oficial de Direitos Humanos do SEF.

O grupo de trabalho acabado de referir, que acompanha a implementação das medidas previstas no Plano, é coordenado pela Subinspetora-Geral da Administração Interna, Juiz de Direito Alexandra Costa Gomes, e é constituído por:

- Major Sara Isabel dos Santos Quinta Albuquerque, Oficial de Direitos Humanos da GNR;
- Intendente Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote, Oficial de Direitos Humanos da PSP.

Os Oficiais de Direitos Humanos foram designados já em cumprimento do Plano, em 2021, e cabe-lhes promover e acompanhar a execução das medidas previstas pelo Plano na respetiva força.

O Plano compreende a intervenção em cinco grandes áreas:

- Área do recrutamento;
- Área da formação;

- Área da interação dos membros das forças/serviços de segurança com os demais cidadãos e com outros elementos do serviço, incluindo nas redes sociais;
- Área da promoção da imagem das forças e serviços de segurança e comunicação;
- Área dos mecanismos preventivos e monitorização.

Para cada uma destas áreas de intervenção, o Plano prevê objetivos suscetíveis de serem monitorizados e medidos.

O grupo de trabalho que acompanha a execução do Plano e a implementação das medidas nele previstas reuniu trimestralmente em 2023 e, para além da análise da evolução dos indicadores e da discussão de situações concretas suscetíveis de gerar maior preocupação, dedicou-se à atualização dos objetivos a atingir.

Com efeito, alguns dos objetivos inicialmente estipulados no Plano de 2021 deixaram de fazer sentido manter-se enquanto tal, uns por se terem esgotado, designadamente por serem de execução única, outros por, entretanto, já se mostrarem devidamente consolidados nas organizações, fazendo sentido pretender mais e melhor.

Impôs-se, assim, num contexto de realidade dinâmica que, desde o início, foi aceite e acolhida na elaboração do Plano, pensar, criar e dar visibilidade e sistematização a novos objetivos - objetivos esses também sujeitos a monitorização e medições concretas, que neste documento se apresenta como Anexo 1 e que nos propomos alcançar durante o ano de 2024.

Nesta atualização de objetivos foi introduzida uma nova área de intervenção no âmbito da prevenção de manifestações de discriminação - a relativa à cooperação institucional para a prevenção da discriminação, a qual compreende 5 grandes objetivos concretos, individualizados e descritos no Anexo 1.

O presente Relatório Anual dá conta dos resultados relativos à implementação das medidas previstas no Plano para 2023.

Os resultados alcançados pela Guarda Nacional Republicana e pela Polícia de Segurança Pública encontram-se refletidos nos relatórios parcelares correspondentes, completos e esclarecedores e que integram o presente Relatório como Anexos 2 e 3, respetivamente.

A execução das medidas do Plano em cada uma das entidades que dele são destinatárias segue ritmos que variam em função da estrutura, organização e até projeção futura de cada uma delas.

No que concerne às ações realizadas pela IGAI e com cujas metas se comprometera, cumpre relatar que realizou 18 ações de formação junto das forças de segurança (mais 12 do que as 5 previstas no Plano) subordinadas à temática do combate à discriminação em qualquer uma das suas manifestações. Estas ações de formação tiveram lugar nas sedes de distrito (duas em Setúbal e no Porto, seis em Lisboa e uma em Vila Real, Bragança, Ponta Delgada, Angra do Heroísmo, Funchal, Beja, Évora e Santarém), foram dirigidas a comandantes de destacamento/posto e de divisão/esquadra - reunindo muitas vezes comandantes da GNR e da PSP - e apresentaram um pendor prático e pedagógico, com discussão de casos práticos previamente preparados, bem como de situações concretas do dia a dia policial.

As ações de formação realizadas caracterizaram-se também pela sua multidisciplinaridade, contando com a participação de um juiz de direito e de psicólogos das forças de segurança, assim procurando evidenciar não apenas as consequências legais - penais e disciplinares - possíveis dos comportamentos discriminatórios, mas também as consequências emocionais para as pessoas que deles são vítimas.

Procurou-se sensibilizar os comandantes de primeira linha para a importância de evitar, estar atentos e combater as manifestações de discriminação que surjam sob o seu comando, como fazê-lo e incentivando-os a transmitir aos seus subordinados as aprendizagens ali recebidas.

As ações de formação referidas, no modelo referido, prosseguem pelas demais capitais de distrito em 2024.

Retomando o ano de 2023 e em conclusão, cumpre destacar o elevado nível de execução do Plano e o elevado nível de compromisso que as Forças de Segurança revelam ter com as finalidades do Plano, concretizado, esse compromisso, na ampla adesão e elevada execução dos objetivos nele traçados.

Lisboa, IGAI, 29 de fevereiro de 2024

A Subinspetora-Geral da Inspeção-Geral da Administração Interna

Juiz de Direito

Alexandra Costa Gomes

Alexandra Costa Gomes



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



ANEXO 1

ÁREA DO PLANO	OBJETIVOS	MEDIDAS/INDICADORES	METAS	ENTIDADES ENVOLVIDAS
	1. Aplicar/consolidar critérios e metodologias de avaliação que permitam despistar personalidades ou patologias suscetíveis de determinar comportamentos que não protegem nem defendem os direitos humanos, tanto no processo de seleção, como durante a formação probatória	Utilização desses critérios e métodos de avaliação a 100% do universo objeto da sua aplicação	Realização em permanência	FS
1. Recrutamento	2. Reforçar as estratégias de comunicação das FS na divulgação de abertura de concursos, tendo em vista alcançar uma maior diversidade de candidatos	a. Realização de ações de sensibilização que procurem captar maior diversidade de candidatos b. Adoção, sempre que possível e adequado, da perspectiva da igualdade de género, tanto na linguagem escrita/visual, como nos canais de comunicação internos c. Divulgação de informações que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias d. Reforço da informação sobre as várias etapas de recrutamento, incluindo orientações de preparação para as provas	Realização em permanência	FS
	3. Aumentar o recrutamento de candidatas femininas nas Forças de Segurança	Para cada novo procedimento de recrutamento, a GNR e a PSP definem previamente a meta a atingir em termos da taxa de feminização, numa lógica de incremento contínuo face ao procedimento anterior	Realização em permanência, com observância das determinações superiores em vigor	FS
2. Formação	4. Manter integradas nos <i>curricula</i> dos cursos ministrados nas FS as matérias relacionadas com a não discriminação e a promoção da Igualdade	a. Integração dessas matérias nos currículos b. Criar um plano curricular de formação específica sobre a não discriminação e a promoção da Igualdade c. Dar início à criação de uma bolsa de formadores que garanta a certificação e a conformidade da formação ministrada com os objetivos a atingir	a. Realização em permanência. b. Apresentação de uma proposta de plano curricular c. Definir critérios para a criação da bolsa de formadores	FS
	5. Realizar ações de formação avulsas junto das FS e/ou dos efetivos sobre a não discriminação e a promoção da Igualdade	N.º de ações de formação nas FS organizadas pela IGAI	5 ações por ano	IGAI FS

ÁREA DO PLANO	OBJETIVOS	MEDIDAS/INDICADORES	METAS	ENTIDADES ENVOLVIDAS
3. Interação dos membros das FS com os demais cidadãos e com outros elementos das FS, incluindo nas redes sociais	6. Divulgar boas práticas no relacionamento com os cidadãos em geral, distinguindo: <ul style="list-style-type: none"> • Boas práticas na aplicação de medidas de polícia; • Boas práticas na interação dos membros das FS com a comunidade; • Função informativa desempenhada pelos membros das FS 	Número de iniciativas com essa finalidade	10	FS
	7. Promover boas práticas no relacionamento com outros elementos das FS (da própria organização e de outras organizações)	Número de iniciativas com essa finalidade	3	FS
	8. Divulgar boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das FS relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminação	Número de iniciativas com essa finalidade	5	FS
	9. Divulgar a função das FS na defesa dos cidadãos e na criação de condições para o exercício – em segurança - de direitos fundamentais (ex: manifestações)	Número de divulgações efetuadas	10	FS
	10. Dar continuidade à valorização e à difusão regular de comportamentos policiais exemplares	Divulgação regular de informações/notícias incluindo comportamentos policiais exemplares	Realização em permanência	FS
4. Promoção da imagem das FS e comunicação	11. Comunicar de forma regular e contínua sobre a intervenção realizada junto de vítimas especialmente vulneráveis, bem como sobre os programas especiais de policiamento dirigidos a grupos em situação de especial vulnerabilidade (ex.: Escola Segura, Idoso em Segurança, programas dirigidos a pessoas com deficiência), refugiados, 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	FS

ÁREA DO PLANO	OBJETIVOS	MEDIDAS/INDICADORES	METAS	ENTIDADES ENVOLVIDAS
	12. Realizar ações de sensibilização junto do público externo sobre cidadania, não discriminação, diálogo intercultural e direitos humanos	Número de ações realizadas Número de cidadãos abrangidos	Realização em permanência	FS
	13. Difusão (também internamente) das recomendações/boas práticas de entidades nacionais e internacionais oficialmente reconhecidas que atuam no combate à discriminação	Difusão regular de recomendações/boas práticas	Realização em permanência	FS
	14. Utilização de mecanismos de intervenção de caráter preventivo aquando da manifestação, por parte de elementos policiais no exercício de funções, de sinais de discriminação	Divulgação da existência desses mecanismos e sua utilização a 100% das situações que a determinem	Realização em permanência	FS
5. Mecanismos preventivos e monitorização	15. Promover o conhecimento sobre as (eventuais) situações ocorridas nas FS relativas a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais	Recolha e sistematização de dados estatísticos	Disponibilização de dados estatísticos com periodicidade trimestral	IGAI FS
	16. Promover o conhecimento de situações em que há manifestações de discriminação contra agentes da FS	Recolha e sistematização de dados estatísticos	Disponibilização de dados estatísticos com periodicidade trimestral	IGAI FS
	17. Participação em Estratégias e Planos Nacionais (exemplo: Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação 2018-2030; Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações)	Número de medidas atribuídas às FS em cada Estratégia/Plano	Cumprimento das medidas atribuídas às FS em cada Estratégia/Plano	FS
	18. Participação em Conselhos e Comissões (exemplo: Conselho para as Migrações, Comissão para a Igualdade contra a Discriminação Racial)	Porcentagem de resposta dada às solicitações recebidas	Realização em permanência	FS
6. Cooperação institucional para a prevenção da discriminação	19. Cooperação com comités e grupos de peritos internacionais (exemplo: CPT, PPAA)	Porcentagem de resposta dada às solicitações recebidas	Realização em permanência	FS
	20. Saber quantas queixas por discriminação foram apresentadas por cidadãos contra outros cidadãos junto de cada uma das FS	Número de queixas apresentadas	Realização em permanência	FS

ÁREA DO PLANO	OBJETIVOS	MEDIDAS/INDICADORES	METAS	ENTIDADES ENVOLVIDAS
	21. Participação das FS em projetos locais que visam a igualdade social e de oportunidades em contexto de comunidades vulneráveis	Número de projetos	Realização em permanência	FS



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



ANEXO 2

Relatório de monitorização do Plano de Prevenção de Discriminação nas Forças e Serviço de Segurança

2023



Área 1 – Recrutamento

Objetivo 1

Encontram-se implementados métodos de seleção que são aplicados aos candidatos ao ingresso em cada uma das categorias da GNR, no decorrer das várias fases formativas, com especial incidência sobre a avaliação psicológica prévia ao ingresso na Instituição.

O Órgão técnico para a sua realização é o Núcleo de Psicologia Organizacional e Apoio Social da Guarda (NPOASG), que tem, a este nível, procurado reforçar os mecanismos que possibilitem identificar atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que indiquem, entre outros, o afastamento dos valores subjacentes ao Estado de Direito e à salvaguarda dos Direitos Humanos.

Objetivos 2 e 3

Através do Memorando n.º 44/22-OG, foi solicitada a fixação de quantitativo de lugares e de postos de trabalho disponíveis para a admissão, durante o ano de 2023, aos cursos de formação inicial para ingresso nas várias carreiras e categorias do Mapa de Pessoal Militar e Civil da Guarda Nacional Republicana.

Os avisos de abertura de concursos para o ingresso na GNR, entretanto já publicitados, estabelecem metas com o objetivo de garantir a representatividade da Sociedade na Instituição, ao nível do género, mantendo-se o desiderato de atingir uma participação feminina de, pelo menos, 15% dos formandos, uma percentagem que constitui o valor de referência para os recrutamentos e sobre a qual é efetuada monitorização.

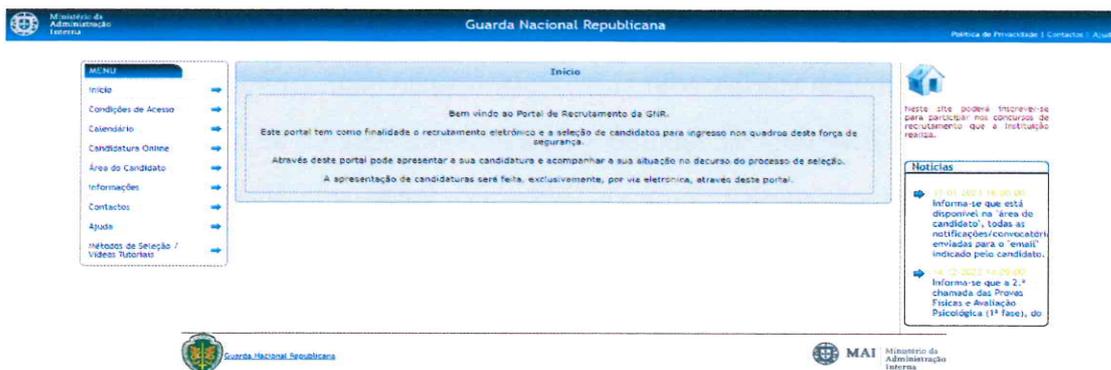
Neste particular, indicam-se os dados relativos aos últimos ingressos na Instituição, no que concerne à taxa de feminização, ao nível do Curso de Formação de Guardas (CFG) e do Curso de Guardas Florestais (CGF):

Quantitativo e percentagem de mulheres que ingressaram nos últimos CFG e CGF

Curso		Masc	Fem	Totais	%
3.º CGF		69	9	78	11,54%
43.º CFG	Colocados 13dec21	159	33	192	17,19%
44.º CFG	Colocados 23fev22	249	31	280	11,07%
45.º CFG	Colocados 27abr22	240	30	270	11,11%
46.º CFG	Colocados 28jun22	271	34	305	11,15%
47.º CFG	Colocados 01set22	257	41	298	13,76%
48.º CFG	Colocados 28dec22	285	25	310	8,06%
49.º CFG	Colocados 09mar23	280	43	323	13,31%
50.º CFG	Colocados 09mai23	185	27	212	12,74%
51.º CFG	Colocados 25jul23	267	33	300	11,00%
52.º CFG	Colocados 10out23	209	16	225	7,11%
53.º CFG	A decorrer	267	44	311	14,15%
54.º CFG	A decorrer	205	16	221	7,24%

No ano de 2023, foi mantida a estratégia de comunicação externa, em matéria de divulgação dos procedimentos concursais e da publicação regular de conteúdos com o desígnio de promover a atratividade para o ingresso na Instituição de recursos heterogéneos, representativos da Sociedade.

Neste âmbito, à semelhança dos anos transatos, procedeu-se à impressão e divulgação de *flyers*, a nível nacional, mantendo-se à disposição dos candidatos, através do Portal do Candidato, os conteúdos sobre as condições de acesso, métodos de seleção e fases do processo de admissão ao Curso de Formação de Guardas (prova de conhecimentos, provas físicas e provas de avaliação psicológica), com vídeos tutoriais explicativos das diferentes provas de avaliação e demonstrativos de cada prova em particular.



Neste Portal, disponível na *internet*, é, ainda, facilitada a candidatura totalmente *online*, sendo disponibilizada informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento.

Complementarmente, tal como nos anos anteriores, a GNR participou, entre 16 de janeiro e 07 de dezembro de 2023, na 19ª edição do Dia da Defesa Nacional (DDN), através do efetivo das suas Unidades e a nível nacional, promovendo ações de divulgação institucional nos 32 Centros de Divulgação de Defesa Nacional (CDDN).

A intervenção das equipas de representação da GNR consistiu, numa primeira parte, numa apresentação teórica, com vídeo e informação institucional, acompanhada da distribuição de um *flyer* com as condições de admissão, seguida de uma segunda parte, com uma demonstração/mostra de meios (*plastron*), tendo sido alcançado um total de 108.365 jovens.

Foi, na mesma linha, consolidado um plano de ações de informação/captação junto das comunidades escolares, nos momentos de orientação vocacional, na fase de pré-escolha da área profissional (9º ano de escolaridade e a replicar no 12º ano de escolaridade, no mesmo universo).

Com vista a aferir possíveis medidas que possibilitem aumentar o recrutamento de elementos do sexo feminino, foi dada continuidade a um estudo interno, para análise do dispositivo feminino da Guarda, identificando as motivações de ingresso, o *feedback* da sua experiência profissional, tanto negativa como positiva, e respetivo impacto na vida pessoal, no desígnio de avaliar a adoção de mecanismos internos que mitiguem aspetos negativos e promovam maior captação destes elementos.

No desiderato de atrair, de forma transversal, recursos heterogéneos representativos da Sociedade, foi reforçada a publicação de conteúdos, imagens e vídeos, nos canais de informação utilizados pela GNR, nomeadamente ao nível das redes sociais e sítio oficial, onde constam mulheres e/ou militares pertencentes a minorias, com base na origem étnica, racial e social.

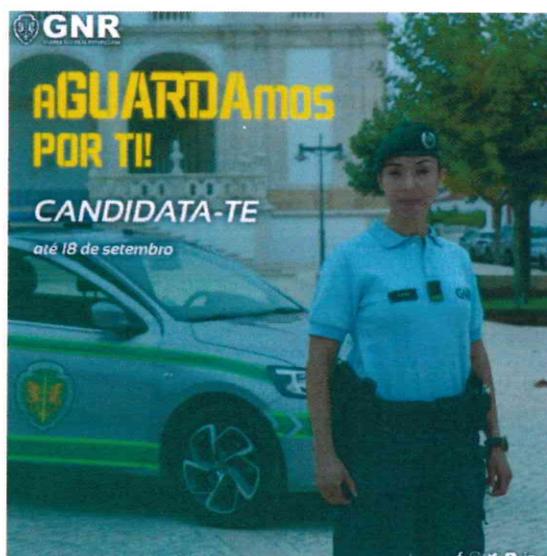
Nesta mesma linha, tendo sido reforçadas as ações de comunicação externa da GNR, durante o ano de 2023, foram efetuadas 412 publicações no âmbito do Plano de Discriminação, perfazendo um total estimado de 19.268.525 pessoas alcançadas, destacando-se:

- No 1.º trimestre, até 15 de março de 2023, a publicação de 105 *posts*, visualizados por um universo de 3.276.000 pessoas;
- No 2.º trimestre, entre 15 de março e 12 de junho de 2023, a publicação de 103 *posts*, que alcançou um universo de 3.688.397 pessoas;

- No 3.º trimestre, entre 12 de junho e 18 de setembro de 2023, a publicação de 116 *posts*, que alcançou um universo de 3.960.300 pessoas; e
- No 4.º trimestre, entre 19 de setembro e 31 de dezembro de 2023, a publicação de 88 *posts*, que alcançou um universo de 8.343.828 pessoas.

Neste quadro, releva, ainda, a realização de campanhas específicas, ao abrigo das quais foram publicados diversos conteúdos, com especial ênfase a militares do sexo feminino e atendendo aos diferentes grupos étnicos, raciais e sociais.

Da divulgação de campanhas de recrutamento, destaca-se a campanha “aGUARDAmos por ti”, entre 29 de agosto e 18 de setembro de 2023, com um alcance estimado de 731.206 pessoas, que envolveu a publicação de diversos conteúdos nas páginas oficiais da GNR, em especial nas redes sociais, incluindo 21 *posts* com militares femininos.



Para além da publicação regular de diversas imagens e vídeos, com a participação de militares, mulheres e homens, oriundos de diferentes grupos da Sociedade, são, ainda, destacadas iniciativas ou ações relevantes, em que sejam intervenientes, como forma de, por um lado, promover a atratividade para o ingresso na Instituição e, por outro, contribuir para o reforço da proximidade e confiança relativamente à Sociedade em geral, em linha com os objetivos das outras áreas de intervenção deste Plano.

Área 2 – Formação

Objetivos 4 e 5

O investimento na formação e na qualificação dos militares da GNR materializa-se na qualidade do serviço prestado aos cidadãos, constituindo a salvaguarda dos Direitos Humanos e a promoção da Igualdade o pilar central.

Desta forma, mantendo a GNR, como prioridade, a qualidade da resposta dada pelos seus profissionais, foi reforçado o esforço neste investimento, de acordo com as modalidades de formação inicial e contínua, valorizando a atualização de conhecimentos e o aperfeiçoamento das competências.

Nos cursos de formação inicial e de promoção, ministrados na Escola da Guarda, na Academia Militar e no Instituto Universitário Militar, já haviam sido incorporadas Unidades Curriculares com conteúdos sobre direitos, liberdades e garantias, respeito pelas diferenças, utilização de meios coercivos, direitos de cidadania, entre outros, que abordam as temáticas dos Direitos Humanos, da multiculturalidade, da proibição de práticas discriminatórias e da resolução de conflitos de forma pacífica.

No plano interno, em 2023, foi consolidada a alteração dos planos curriculares dos cursos ministrados na GNR, salientando-se a realização dos seguintes cursos, cujos planos curriculares foram reforçados com estes conteúdos:

1. Formação Inicial
 - Curso de Formação de Oficiais
 - 43.º Curso de Formação de Sargentos
 - 51º Curso de Formação de Guardas
 - 52º Curso de Formação de Guardas
2. Cursos de Promoção
 - 22º Curso de Promoção a Capitão
 - 31º Curso de Promoção a Sargento-Ajudante
 - 10º Curso de Promoção a Cabo
3. Cursos de Especialização

- 7º Curso de Prevenção Criminal, Policiamento Comunitário e Direitos Humanos
 - 17º Curso Fiscal para Guardas
 - Curso de Contraterrorismo
 - Curso de Operações Especiais
 - Curso de Negociação
 - 57º Curso de Manutenção e Restabelecimento de Ordem Pública
 - 42º Curso Restabelecimento Manutenção Ordem Pública Cavalaria
 - 23º Curso de Patrulhamento Ciclo
 - 24º Curso de Patrulhamento Ciclo
4. Cursos de Qualificação
- Curso de Abertura de Pontos Entrada com Explosivos
 - 40.º Curso de Intervenção Rápida
 - Curso *Sniper*
 - Curso de Segurança Pessoal a Altas Entidades
 - 1º Curso de Intervenção de Cavalaria
 - 3º Curso de Segurança, Proteção e Resiliência de Infraestruturas
5. Outras Ações de Formação ministradas, no âmbito de aprontamento para missões de serviço no estrangeiro
- Aprontamento FRONTEX
 - Aprontamento RFPU/EULEX (Kosovo)
 - Aprontamento EUTM-MOZ (Moçambique)
 - Aprontamento EUAM (Ucrânia)
 - Aprontamento EULEX *Head of Operations Support Pilar* (Kosovo)
 - Aprontamento EUROGENFOR 2023 (*Vicenza* - Itália)
 - Aprontamento São Tomé e Príncipe (2023)
 - Aprontamento EUAM RCA (República Centro Africana)
 - Aprontamento PCTPPC (2023) – SEPNA
 - Aprontamento EUPOL COPPS (Palestina)
 - Aprontamento EUCAP Somália
6. Ações e atividades, no âmbito internacional

- Curso *online* "prevención en violencia de género", promovido pela IBERPOL
- Seminário intitulado "Mujeres y Liderazgo: Presencia y Esencia, realizado, em Zamora, Espanha, sob a égide da *Guardia Civil*
- 1ª Conferência Primeira Conferência Anual da Rede de Correspondentes Nacionais das Autoridades Policiais (*Police Network*), subordinada ao tema "Police activities in a context of violence and use of force"

Complementarmente, foi, ainda, desenvolvida uma palestra pela Comissão para a Igualdade na Guarda (CIGuarda) e pela Oficial Direitos Humanos (ODH) da GNR, em articulação com o Comando de Doutrina e Formação, a qual tem sido integrada nos planos curriculares dos cursos ministrados na GNR e efetuada a todo o dispositivo. No ano 2023, foi realizada num total de 14 sessões, nos seguintes cursos:

- 10 de março – 1º Curso de Intervenção de Cavalaria
- 05 de abril – 2º Curso de Intervenção de Cavalaria
- 28 de abril – 10º Curso de Promoção a Cabo
- 08 de maio – 51º Curso de Formação de Guardas
- 16 de junho – 23º e 24º Curso de Patrulhamento Ciclo
- 30 de junho – 3º Curso de Segurança, Proteção e Resiliência de Infraestruturas
- 13 de julho – 52º Curso de Formação de Guardas
- 12 de outubro – 19º Curso de Bastão Extensível
- 25 de outubro – 31º Curso Promoção a Sargento Ajudante
- 31 de outubro – 44º Curso Formação de Tiro e Palestra no Comando de Castelo Branco
- 05 de dezembro – 17º Curso de Batedor Moto
- 14 de dezembro – 35º Curso específico de Cavalaria para Guardas

Com vista a reforçar as ações de formação, no âmbito da temática da Igualdade e da Não Discriminação, foi implementado um Plano de Formação específico, no ano de 2023, com 32 sessões presenciais em todas Unidades da GNR, promovidas conjuntamente pela ODH e pela CIGUARDA, de acordo com o seguinte plano:

- 10 e 11 de janeiro – Comandos Territoriais de Viana do Castelo e Braga

- 23 e 24 de janeiro – Comandos Territoriais de Vila Real e Bragança
- 09 de março – Comando Territorial da Guarda
- 20, 21 e 22 de março – Comandos Territoriais de Évora, Castelo Branco e Portalegre
- 18 e 19 de abril – Comandos Territoriais de Faro e de Beja
- 04 e 05 de maio – Comandos Territoriais de Coimbra e de Viseu
- 15 e 16 de junho – Comandos Territoriais de Porto e de Aveiro
- 26 e 27 de junho – Comando Territorial de Leiria e Centro de Formação da Figueira da Foz
- 02 e 03 de outubro – Comando Territorial da Madeira (Funchal)
- 02 de novembro – Comando Territorial de Lisboa
- 15 e 28 de novembro – Comando Territorial dos Açores (Ponte Delgada e Terceira)
- 29 de novembro – Comando Geral da Guarda
- 12 de dezembro – Unidade de Segurança e Honras de Estado
- 13 de dezembro – Comando Territorial de Santarém
- 18 e 19 de dezembro – Unidade Nacional de Trânsito e Comando Territorial de Setúbal
- 20 e 21 de dezembro – Unidade de Ação Fiscal e Comando Territorial dos Açores (Horta)
- 23 de dezembro – Unidade de Intervenção
- 27 e 28 de dezembro – Escola da Guarda em Queluz e Centro Formação de Portalegre
- 28 de dezembro – Unidade de Controlo Costeiro e de Fronteiras
- 28 de dezembro – Unidade de Emergência de Proteção e Socorro

Dos cursos ministrados, salienta-se o 7º Curso de Prevenção Criminal, Policiamento Comunitário e Direitos Humanos, realizado entre 15 de maio e 02 de junho, com a participação de 71 militares (uma oficial, 15 sargentos e 55 guardas), com vista ao desempenho de funções na Estrutura de Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário da GNR.

De salientar, ainda, a realização de uma sessão específica, na modalidade *online*, subordinada à temática “Tortura, tratamentos cruéis, desumanos e degradantes”, dirigida a um universo de 1.257 formandos, no âmbito dos seguintes cursos:

- 52.º e 53.º Curso de Formação de Guardas
- 10.º Curso de Promoção a Cabo
- 31.º Curso Promoção a Sargento-Ajudante

No ano de 2023, no âmbito do PPMDFSS, a GNR colaborou, ainda, num Plano de Formação Específico, da Inspeção Geral da Administração Interna, dirigido a militares do serviço operacional das Forças de Segurança, tendo sido realizadas, um total de 12 sessões, a um universo de 189 graduados, entre oficiais e sargentos.

Área 3 – Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, com outros elementos das FSS incluindo nas redes sociais

Objetivos 6, 7 e 8

Foi consolidado um Plano de Ações de Sensibilização a ministrar ao dispositivo da GNR, tendo em vista promover e divulgar boas práticas na utilização de redes sociais e de interação com o cidadão.

Neste domínio, de referir que a GNR dispõe, desde 2020, de um documento interno relativo à interação do efetivo, ao nível das redes sociais, onde estão congregadas boas práticas a observar, tanto no plano interno como externo.

Neste âmbito, de referir que tem sido reforçada a cooperação com Forças Congéneres à GNR, com vista ao estabelecimento de um canal privilegiado de cooperação em matéria de Direitos Humanos e Igualdade e ao desenvolvimento de iniciativas de interesse comum, baseadas na partilha de experiências e boas práticas, designadamente, no âmbito da formação e de procedimentos implementados, incluindo medidas preventivas e mecanismos de controlo e monitorização.

Área 4 – Promoção da Imagem das FSS e Comunicação

Objetivos 9, 10 e 11

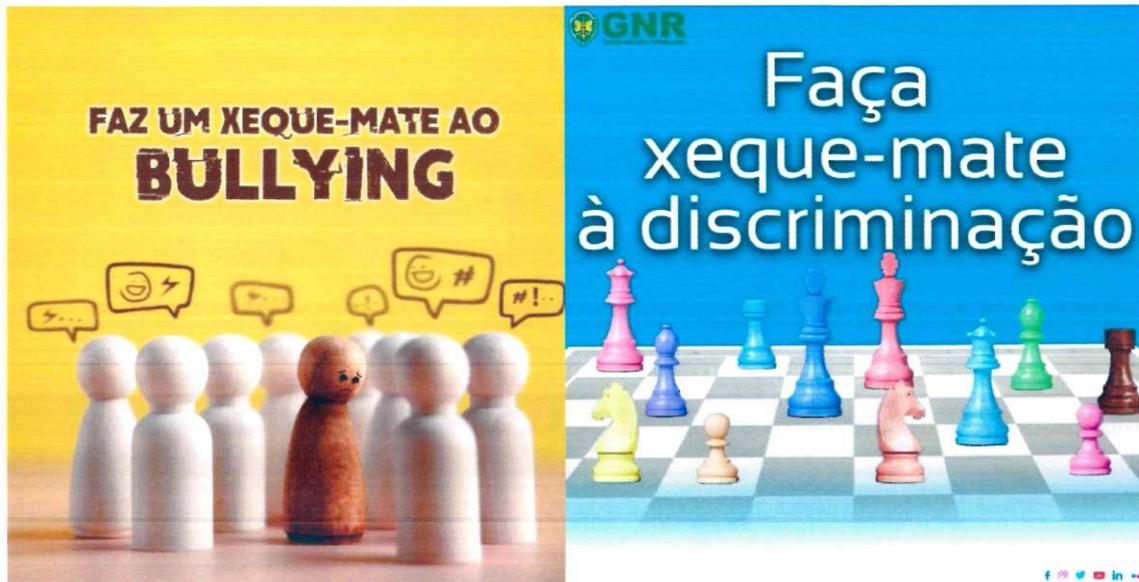
Tanto no plano externo como a nível interno, tem sido privilegiada a publicação de conteúdos, incluindo situações ilustrativas de ações e comportamentos exemplares, por parte do efetivo, nos diversos canais de informação utilizados pela GNR, nomeadamente ao nível das redes sociais, sítio oficial, revista da GNR e de *newsletter* difundida mensalmente ao dispositivo.

Em matéria de comunicação externa, em 2023, em linha com a prática do antecedente, foram levadas a cabo diversas iniciativas, com vista à sensibilização da Sociedade em geral, direcionadas ao combate à Violência e Discriminação, assim como à promoção dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais.

Foram desenvolvidas estratégias com diferentes níveis de visibilidade, privilegiando a publicação de imagens e vídeos, nas redes sociais oficiais da Instituição, sendo exemplo as campanhas realizadas, de âmbito nacional, contra a Violência, como a Campanha “Não te cales”, a par de outras também relevantes, no âmbito desta temática, designadamente, o “Dia Internacional da Não Violência e Paz nas Escolas”, o “Xeque-Mate ao Bullying”, o “Dia da Discriminação Zero”, o “Dia Mundial da Criança” e “Dia Internacional da Mulher”.

Ao longo do ano, alusivas a estas ações, foram efetuadas 32 publicações no *Facebook*, 28 publicações no *Instagram*, oito publicações no *X/Twitter* e seis publicações no *LinkedIn*, com um alcance global estimado de 800.000 utilizadores.





Tem sido, adicionalmente, autorizada a presença e participação de militares que evidenciaram um comportamento exemplar numa determinada situação, em contexto de serviço ou não, em ações de Órgãos de Comunicação Social, o que tem contribuído para o reforço da valorização da atividade da GNR e da ação do seu efetivo.



A GNR, para além das regulares ações de patrulhamento realizadas, privilegiando o contacto próximo com o cidadão, reforçou a realização de ações destinadas à prevenção, em matéria de discriminação racial e social, assente numa estratégia de policiamento facilitadora de uma intervenção capaz de evitar situações de perigo como, por exemplo,

através da deteção, comunicação ou sinalização precoce de casos em que os direitos dos cidadãos não estejam a ser garantidos e, conseqüentemente, as suas necessidades e direitos não estejam a ser devidamente salvaguardados.

Neste âmbito, manteve-se o reforço das ações realizadas ao abrigo dos Programas Especiais da GNR, as quais se constituíram, no âmbito da Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário, as mais vocacionadas para a problemática da promoção dos direitos das vítimas de discriminação.

É de realçar, neste quadro, o desenvolvimento de programas e ações direcionados à melhoria da resposta às necessidades específicas de cada comunidade, de entre os quais se destaca o Programa de Apoio ao Migrante (PAM), que tem como objetivo principal contribuir para o aumento do sentimento de segurança, de pessoas migrantes e refugiados, das suas famílias e das pessoas que com elas interagem, nos vários subsistemas em que estão inseridas, contribuindo, assim, para uma melhor qualidade de vida desta população.

No quadro do Protocolo celebrado entre a GNR e o Alto Comissariado para as Migrações (ACM), foram prosseguidas iniciativas com vista a potenciar o apoio prestado diariamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, incluindo a publicação e a divulgação de campanhas, com abrangência nacional.

Neste desiderato, merecem, ainda, referência outros Programas Especiais, em sede dos quais foram desenvolvidas ações, no ano de 2023:

- Programa Escola Segura;
- Programa Apoio 65 – Idosos em Segurança;
- Programa de Apoio a Pessoas com Deficiência;
- Projeto de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas.

No global, foram realizadas, ao longo do ano de 2023 e ao abrigo dos Programas Especiais da GNR, um total de 3.298 ações de sensibilização, com um alcance estimado de 116.998 pessoas.

Concorrendo para estes objetivos, destacam-se ações presenciais, efetuadas pela estrutura de Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário da GNR, ao nível nacional:

- Apoio ao migrante – 38
- Apoio a pessoa com deficiência – 869
- *Cyberbullying* – 245
- Cidadania e não-discriminação – 1.113
- Diálogo intercultural – 6
- Direitos humanos – 285
- Educação e proteção ambiental – 101
- Idosos em segurança – 8.168
- Igualdade de género – 22
- Maus-tratos – 77
- Migrantes/refugiados – 14
- Ofensas sexuais – 27
- Segurança infantil – 655
- Tráfico de seres humanos – 27
- Violência doméstica – 276
- Violência entre pares (ex.: *bullying*) – 1.061
- Violência na escola – 631
- Violência no namoro – 421

Os Programas Especiais contribuíram, também, para o auxílio e resposta a diversas Estratégias e Planos, em consonância com o Quadro de Avaliação e Responsabilização e com o Plano Estratégico da Guarda, designadamente:

- Estratégia Nacional para a Deficiência;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Cigana;
- Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos;
- Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género;
- Plano Nacional para a Redução dos Comportamentos Aditivos;
- Plano Estratégico para as Migrações;
- Plano de Combate à Violação do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;
- Plano Nacional Para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação.

As recomendações emanadas por organismos externos foram analisadas e internamente implementadas, designadamente, através da aprovação de difusão de normativos internos.

Área 5 – Mecanismos preventivos e de monitorização

Objetivos 13, 14 e 15

Na vertente da prevenção e no plano interno, têm sido reforçadas medidas inseridas na gestão dos riscos psicossociais, através do Serviço de Saúde Ocupacional, do Centro Clínico da GNR, no quadro da Medicina Preventiva/Trabalho, com uma equipa multidisciplinar, coordenada por um Especialista com formação em Psicologia.

Enquanto mecanismo preventivo, são implementados Planos específicos, com vista a promover:

- A saúde e o bem-estar;
- A avaliação dos riscos psicossociais, através de instrumentos disponíveis para esse efeito;
- O desenvolvimento de programas de prevenção para situações de potencial risco para a saúde mental do efetivo;
- A facilitação do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar/pessoal;
- O desenvolvimento pessoal e profissional do efetivo e a aquisição de comportamentos e hábitos de vida saudável;
- A sensibilização da liderança, no sentido de facilitar uma gestão orientada para a prevenção dos riscos psicossociais;
- A saúde mental, através da oferta de programas de gestão e redução do *stress*.

No que concerne à avaliação de riscos, importa salientar que no decurso do ano civil de 2023, foram realizados 3.276 rastreios ao efetivo e aproximadamente 15.170 insistências por email. Como resultado dos rastreios realizados, foram identificadas 367 situações que evidenciaram a existência de riscos psicossociais, que foram devidamente encaminhados, com contacto telefónico prévio, para o apoio e acompanhamento

Neste desígnio, salienta-se, ainda em 2023, o Plano de *Webinars* de Promoção da Saúde e de Gestão dos Riscos Psicossociais, com vista a disponibilizar o acesso a ferramentas de autocuidado e de adaptação emocional, numa experiência de interação em tempo real, que possibilita a todos os militares lidarem com a adversidade de uma forma emocionalmente mais satisfatória, que foi realizado de acordo com o seguinte Calendário:

- 18 de janeiro – Auto-cuidado;
- 15 de fevereiro – Stress profissional e adaptação emocional;
- 15 de março – Ansiedade e adaptação emocional;
- 19 de abril – Exercício físico e Bem-Estar;
- 17 de maio – Gestão de Conflitos e Negociação;
- 21 de junho – Problemática Aditiva e *Burnout*;
- 19 de julho – Igualdade na Diferença;
- 16 de agosto – Estilos de Vida Saudáveis;
- 20 de setembro – Comportamentos suicidários;
- 18 de outubro – Gestão de tempo;
- 15 de novembro – Inteligência emocional;
- 20 de dezembro – Conciliação Trabalho-Família.

Pretende-se, assim, que o efetivo da GNR, tanto militar como civil, tenha ao seu alcance ferramentas úteis para gerir as suas emoções e lidar com as exigências do dia-a-dia, salvaguardando a sua saúde.

Estas sessões são disponibilizadas a todos os militares e civis no ativo, na reserva e na reforma, assim como a militares em missão no estrangeiro, sendo a sua gravação posteriormente difundida através da revista institucional *vanGuarda*.

A GNR continua a garantir o funcionamento de uma resposta de segunda linha, através da Linha de Apoio Psicossocial, disponível em permanência, 24/7, e da realização de consulta clínica em ambulatório. Diariamente, são recebidos contactos e é mantido o acompanhamento de situações sinalizadas.

Complementarmente e de forma alinhada com o Plano de *Webinars*, foram promovidas ações presenciais em Unidades do dispositivo da GNR, no âmbito da

promoção da Saúde e da utilização da Linha de Apoio do Centro Clínico, conforme se indica:

- Janeiro – Comando Territorial de Santarém;
- Fevereiro – Comando Territorial de Bragança;
- Março – Comando Territorial do Porto;
- Abril – Escola da GNR / Unidade Nacional de Trânsito;
- Maio – Comando Territorial de Viseu;
- Junho – Comando Territorial de Beja;
- Julho – Comando Territorial de Setúbal;
- Agosto – Unidade de Intervenção;
- Setembro – Comando Territorial da Guarda;
- Outubro – Comando Territorial de Portalegre;
- Novembro – Comando Territorial de Coimbra;
- Dezembro – Comando Territorial de Faro.

Neste âmbito, de referir que, através do Centro Clínico, no âmbito da temática da prevenção no suicídio na GNR, foram ministradas sessões específicas, conforme se indica:

- 12 ações no Centro Clínico, abrangendo 510 militares em regime presencial e 3800 *on-line*, onde estavam incluídos;
- Oito sessões em cursos de formação inicial, a um total de 2.221 alunos;
- Duas sessões em cursos de promoção, a um total de 198 alunos;
- Oito sessões em cursos de especialização, a um total de 185 alunos.

Em consonância, foi, ainda, efetuado um rastreio/avaliação psicológica, de forma a aferir o bem-estar dos militares, de modo a otimizar o processo no âmbito da psicologia da saúde no trabalho, tendo sido avaliados 1.893 militares, através do instrumento de avaliação psicológica de riscos psicossociais COPSOQII, obtendo-se, como resultado que, de uma forma transversal, a todas as Unidades onde houve avaliação, ficam demonstradas percentagens consideráveis de militares que apresentam riscos em diversas dimensões alvo da avaliação psicológica, o que torna premente a prática de dinâmicas

adaptativas nos locais de trabalho, por forma diminuir a probabilidade de aumento dos riscos psicossociais dos militares.

Noutra vertente, a GNR, através da Inspeção da Guarda, tem efetuado a análise e a compilação das reclamações, queixas e denúncias apresentadas pelas diversas vias, como o Livro de Reclamações, Queixas Eletrónicas no portal do MAI, sítio oficial da GNR, Provedoria de Justiça, ou por carta dirigida ao Comando da Guarda, integrando numa ficha de Estatística de Procedimentos Disciplinares.

No corrente ano de 2023, foram registadas cinco denúncias, com teor de possíveis comportamentos xenófobos e discriminatórios por parte de militares da Guarda, algumas das quais estão ainda a ser internamente averiguadas (destas, uma já teve o processo concluído, tendo resultado em arquivamento).

A par destas, foram apresentadas duas reclamações no Livro de Reclamações, encontrando-se uma a ser internamente averiguada, tendo outra resultado em arquivamento.

Atualmente, o quantitativo total e percentagem de elementos do género feminino, na GNR, apresenta os seguintes valores:

Categoria/Carreira	Masculinos	Femininos	Totais	%
Militares	20.798	1.936	22.731	8,52%
Guardas Florestais	400	24	424	5,66%
Total	21.198	1.960	23.158	8,46%



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



ANEXO 3

RELATÓRIO ANUAL

-

**EXECUÇÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE
MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FORÇAS E
SERVIÇOS DE SEGURANÇA / 2023**

-

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

Lisboa - Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública,

Fevereiro de 2024

Nota explicativa:

A Polícia de Segurança Pública adota a seguinte classificação para a execução de cada medida:

- CONCLUÍDA: Medida executada em 2021 e que, dada a sua natureza, não transitou para 2023, sendo assim dada por concluída.

- EXECUTADA: Medida que, dada a sua natureza, transitou para 2023, tendo sido executada conforme respetivo descritivo.

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

1. ÁREA DE INTERVENÇÃO: RECRUTAMENTO

Objetivo 1: CONCLUÍDO

a) CONCLUÍDA

Nomeação do chefe da Divisão de Psicologia da PSP.

b) CONCLUÍDA

1. Em 31OUT2022 a PSP adquiriu o formulário “prova de personalidade” em conformidade quanto à identificação de “atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade” dos candidatos/as, para utilização em contexto de seleção. Foi aplicado em todos os concursos de seleção de 2023.

2. No Curso de Formação de Agentes foi aplicada a nova Ficha Individual da Entrevista Profissional de Seleção, com a inclusão de novos campos de avaliação, nomeadamente “abertura a ideias”, “abertura ao sistema normativo” e de “valores e complacência”;

3. No âmbito das provas de aptidão psicológica do Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais, foi aplicada a Ficha Individual da Entrevista de Seleção com a inclusão de novos campos de avaliação, nomeadamente “agressividade”, “frustração” e “intolerância (radicalismo, indiferença por normas, contestação gratuita e sentimentos de não aceitação e complacência)”.

Objetivo 2: EXECUTADO

a) EXECUTADA

No ano letivo 2022/2023 e no âmbito do Programa Escola Segura, a PSP efetuou 1.960 ações de sensibilização, visando a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género quer, nomeadamente, de diferentes origens étnico raciais/sociais. Nestas ações de recrutamento para as FSS são evidenciados aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço, sendo realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social. Estas ações alcançaram 60.725 alunos, sendo 29.167 masculinos e 31.558 femininos (2.274 não responderam). Em 2023 a taxa de feminização no âmbito do recrutamento na PSP alcançou os 21,93% para o Curso de Formação de Oficiais de Polícia e os 15,71% para o Curso de Formação de Agentes.

b) EXECUTADA

A PSP procede periodicamente à publicação de imagens e vídeos nos seus canais oficiais, mantendo a preocupação de evidenciar a multiculturalidade presente no nosso país, figurando polícias e cidadãos de diversas etnias e ambos os sexos. Anexam-se ao presente relatório 4 evidências:



Fonte: Facebook PSP em 19 de abril de 2023



Fonte: Facebook PSP em 11 de abril de 2023



Fonte: Facebook PSP em 31 de maio de 2023



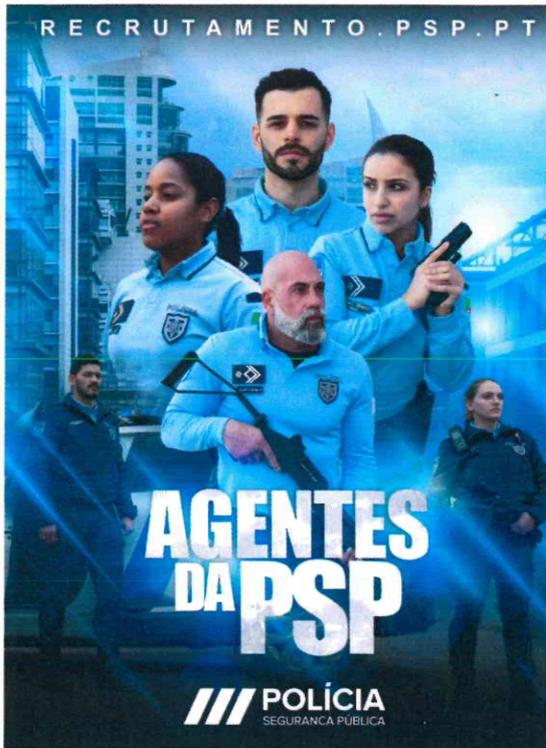
Fonte: Facebook PSP em 06 de maio de 2023

Figura 1: Evidências de multiculturalidade na PSP.
Fonte: GIRP/PSP

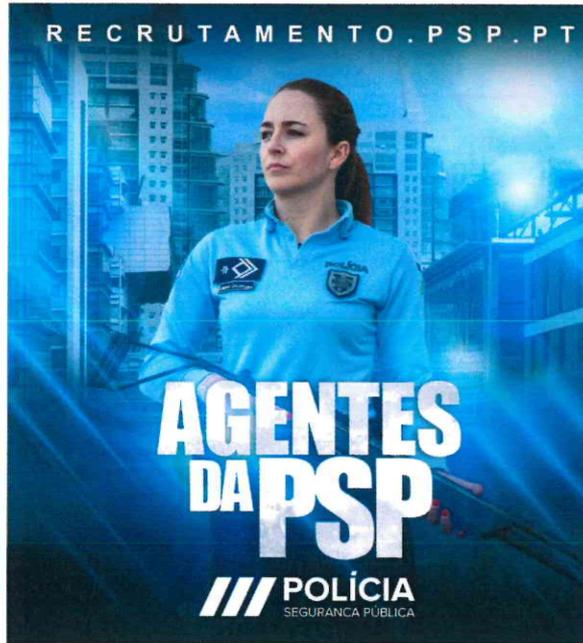
Tais publicações foram reforçadas aquando dos processos de abertura dos concursos de seleção, com imagens de polícias de diversas etnias e ambos os sexos ilustrando os cartazes de divulgação.

c) EXECUTADA

Ao longo do ano a PSP promove a divulgação de mensagens alusivas aos seus concursos. A título ilustrativo disponibilizam-se abaixo duas referências para cada concurso.



Fonte: Facebook PSP em 06 de março de 2023



Fonte: Facebook PSP em 07 de março de 2023



Fonte: Tik-Tok PSP em 16 de junho de 2023



Fonte: Tik-Tok PSP em 23 de junho de 2023

Figura 2: Evidências de promoção da visibilidade das mulheres e polícias de minorias étnico-raciais/sociais na fase de recrutamento.

Fonte: GIRP/PSP

A tabela infra sintetiza o alcance das diferentes publicações nas redes sociais da PSP referentes aos concursos de admissão publicitados em 2023, tendo-se registado 2.102.800 alcances:

DATA	TEMA	Facebook	Instagram	Twitter
24/fev	CFA Concurso	227.900	66.800	-
26/fev	CFA Concurso	308.900	38.800	-
06/mar	CFA Concurso	1.200	99.800	-
15/mar	CFA Concurso	121.200	25.800	-
10/mai	CFOP Concurso	31.400	28.900	9.900
17/mai	CFOP Concurso	41.300	40.600	592.000
23/mai	CFOP Concurso	66.900	87.800	167.000
31/mai	CFOP Concurso	27.100	23.400	5.900
08/jun	CFOP Concurso	15.700	23.900	2.700
10/jun	CFOP Concurso	15.400	29.300	3.200

Figura 3: Tabela com alcance de publicações nas redes sociais da PSP promovendo o recrutamento.
Fonte: GIRP/PSP

d) EXECUTADA

No âmbito do recrutamento a PSP disponibiliza ao público o Portal de Recrutamento da Polícia de Segurança Pública, acessível em <https://recrutamento.psp.pt/>. Neste portal existem campos que, para cada concurso, explicam as condições de acesso, o calendário das diferentes fases, permitem o preenchimento da candidatura online, facilitam o acesso à informação exclusiva de cada candidato ao longo de todo o processo de candidatura, para além de informações, contactos e a resposta a 23 FAQ's previamente aferidas.

Complementarmente, tanto a Escola Prática de Polícia (<http://www.epp.pt/Pages/admissao.htm>) como o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (<http://www.iscpsi.pt/Admissao/Paginas/default.aspx>) disponibilizam em permanência, nos seus sites oficiais, informação sobre as várias etapas de recrutamento, incluindo vídeos demonstrativos e explicação textual sobre como proceder à preparação para as provas.

Objetivo 3: EXECUTADO

Em cumprimento do Despacho n.º 11905/2020, de 4 de dezembro de 2020 e não obstante o mesmo ser expressamente vinculativo apenas para os cursos a iniciar em 2021, a PSP adotou para os seus concursos de admissão a orientação de “Elevação do recrutamento de candidatos femininos de 14 % em 2020 para 20 %”. Em 2023 a Taxa de Feminização no âmbito do recrutamento na PSP alcançou os resultados constantes na tabela abaixo:

Taxa de Feminização no âmbito do recrutamento	
Alunos ISCP SI	21,93%
Alunos EPP	15,71%

Figura 4: Tabela com valores da taxa de feminização no âmbito do recrutamento na PSP, divididos por curso.
Fonte: GIRe/PSP

2. ÁREA DE INTERVENÇÃO: FORMAÇÃO

Objetivo 4: EXECUTADO

a) CONCLUÍDA

b) EXECUTADA

1. Durante o ano 2022 o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna criou uma nova unidade curricular designada “Temas Policiais Contemporâneos”, com uma carga horária de 75 horas, onde são abordados temas como: Polícia e Diversidade; Género, Racismo, Saúde Mental, LGBTQIA+. Esta unidade curricular é ministrada por um oficial de polícia a frequentar um pós-doutoramento em Direitos Humanos, com pontuais eventos em parceria com o *Ius Gentium Conimbrigae* – o mais antigo Centro de Direitos Humanos em Portugal, sediado na Universidade de Coimbra.

2. A Escola Prática de Polícia introduziu recentemente alterações nos planos curriculares da disciplina de Direitos Fundamentais e Cidadania, pelo que não foram efetuadas quaisquer alterações.

3. Entre 27 de fevereiro e 24 de março, e entre 2 e 26 de maio de 2023, a PSP realizou 2 Cursos de especialização para a Prevenção e Intervenção Policial em Violência Doméstica, totalizando 280 horas de formação e tendo como destinatários 97 polícias.

4. A PSP em parceria com o ACM, I.P. efetuou 15 sessões de formação no âmbito do “Programa JUNTOS POR TODOS”. O “Programa JUNTOS POR TODOS” visa contribuir para a prevenção da conflitualidade em comunidades multiculturais que possam apresentar algumas vulnerabilidades, e também para a segurança de todos os cidadãos independentemente da sua nacionalidade ou pertença cultural. Estas ações de formação alcançaram 352 polícias.



Objetivo 5: EXECUTADO

Durante o ano de 2023 a IGAI organizou 14 ações de formação que tiveram como público alvo polícias das diferentes categorias profissionais da PSP.

3. ÁREA DE INTERVENÇÃO: INTERAÇÃO DOS MEMBROS DAS FSS COM OS DEMAIS CIDADÃOS E COM OUTROS ELEMENTOS DAS FSS, INCLUINDO NAS REDES SOCIAIS

Objetivo 6: EXECUTADO

1. Em 02SET2020 a PSP publicou a “Estratégia de Comunicação da PSP”, difundida em Ordem de Serviço de 02SET2020.
2. Em 15JUL2021 a PSP emitiu uma Norma de Execução Permanente (NEP – Violência Doméstica), visando a melhoria da sua atuação com vítimas especialmente vulneráveis.
3. Durante todo o ano a PSP difunde, em comunicados de imprensa e nas suas redes sociais oficiais, inúmeros conteúdos informativos que ilustram o desempenho dos polícias da PSP. O resultado de algumas dessas publicações anexa-se a tabela abaixo, que totalizam um alcance de 3.415.202:

DATA	TEMA	Facebook	Instagram	Twitter
10/jun	Dia do inativador	-	-	1.286
14/jun	Dia mundial do dador de sangue	-	-	2.338
15/jun	Consciencialização da violência contra pessoa idosa	-	-	1.988
15/jun	Proteção de menores online	-	-	6.880
17/jun	Proteção de dados pessoais	-	-	6.113
17/jun	Direito à privacidade digital	-	-	5.782
18/jun	PSP contra o discurso de ódio	-	-	226.000
24/jul	JMJ - Chegada peregrinos	304.836	21.864	-
25/jul	Educação e segurança rodoviária	29.494	13.561	-
17/jul	Campanha segurança rodoviária	26.023	21.992	-
3/ago	JMJ – Conselhos de segurança	498.449	115.043	-
9/ago	Solidariedade (PSP)	61.423	13.391	-
19/set	Policiamento proximidade	441.052	28.4858	-
26/set	Exercício final 18°CFA	19.776	58.811	-
12/set	Início Ano Letivo	386.550	24.591	-
11/out	Segurex 2023	1.250.486	393.913	-
22/out	Investigação criminal	101.508	40.914	-
7/out	Encontro Chefes de Estado	48.591	23.997	-
16/nov	Operação "TVDE Seguro"	107.084	16.519	-
28/nov	Curso condução defensiva	66.166	-	-
28/nov	Início Formação de Agentes	13.140	6.043	-
14/dez	Estafeta Militar	60.624	12.481	-

Figura 5: Tabela com alcance de publicações nas redes sociais da PSP, difundindo informação respeitante a atos ou causas em que a PSP está envolvida.
Fonte: GIRP/PSP

Objetivo 7: CONCLUÍDO

Considera-se esta matéria regulamentada no Código Deontológico da PSP, Decreto-Lei n.º 243/2015 de 19 de outubro, publicado em Diário da República 204, Série I de 2015-10-19.

Objetivo 8: CONCLUÍDO

A PSP publicou a “Estratégia de Comunicação da PSP”, difundida em Ordem de Serviço de 02SET2020, constando no ponto 3.c. as “Regras específicas para a comunicação em ambiente digital” e, no ponto 3.d. as regras específicas sobre a “Participação dos polícias em ambiente digital”.

4. ÁREA DE INTERVENÇÃO: PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FORÇAS E SERVIÇOS DE SEGURANÇA E COMUNICAÇÃO

Objetivo 9: EXECUTADO

Durante o ano de 2023 a PSP difundiu inúmeros casos de comportamentos de polícias que se constituem referência positiva, promotores dos valores de cidadania e exemplo de altruísmo e respeito e proteção de direitos humanos. O resultado de algumas dessas publicações consta na tabela abaixo, totalizando 2.125.741 de alcances:

DATA	TEMA	Facebook
21/mar	Poder da solidariedade	140.500
04/abr	Poder da solidariedade	150.400
01/mai	Prevenção de maus-tratos a crianças	6.100
02/mai	Polícia campeão mundial desporto	836.500
20/mai	Viaturas de EIR	349.100
25/mai	Não à violência doméstica	3.000
25/mai	Confiança da população nos polícias	33.900
04/jun	Carro patrulha	559.500
12/dez	Reconhecimento à PSP	46.741

Figura 6: Tabela com alcance de publicações nas redes sociais da PSP, difundindo comportamentos de polícias que se constituem referência positiva.
Fonte: GIRP/PSP

Objetivo 10: EXECUTADO

No âmbito da sua estratégia regular de comunicação a PSP difunde regularmente conteúdos direcionados para as vítimas especialmente vulneráveis. Como exemplo de algumas publicações e respetivo alcance, anexa-se tabela infra cujo de total de alcançados regista 343.952.



Fonte: Facebook PSP em 24 de setembro de 2023



Fonte: Facebook PSP em 22 de abril de 2023

DATA	TEMA	Facebook	Instagram	Twitter
09/mar	Estou Aqui Crianças	54.000		
28/mar	Escola e internet segura	80.000		
26/mai	Estou Aqui crianças	13.300		
01/jun	Dia mundial da criança	-	-	1.817
02/jun	Estou Aqui adultos	12.200		
18/jun	Prevenção da violência	-	-	16.921
19/jun	Violência doméstica	-	-	11.278
22/dez	Viajar sem pressa	90.830	-	-
28/dez	Estou Aqui Crianças	44.418	19.188	-

Figura 7: Tabela com alcance de publicações nas redes sociais da PSP, difundindo conteúdos direcionados para vítimas especialmente vulneráveis.

Fonte: GIRP/PSP

Objetivo 11: EXECUTADO

Durante o ano letivo 2022/2023 a PSP, no âmbito do Programa Escola Segura, promoveu a realização de 14.940 ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com os Direitos Humanos, tendo sido presenciadas por 296.604 alunos. Estas ações englobam temas como Direitos Humanos, Igualdade de Género, Bullying, Cyberbullying, Diálogo Intercultural, Cidadania e Não Discriminação, Maus-tratos, Migrantes/refugiados, Ofensas sexuais, Segurança infantil, Tráfico de Seres Humanos, Violência Doméstica e no Namoro.

5. ÁREA DE INTERVENÇÃO: MECANISMOS PREVENTIVOS E MONITORIZAÇÃO

Objetivo 12: CONCLUÍDO

- a) e b) A PSP publicou em Ordem de Serviço de 21JUN2021, a nomeação do Oficial de Direitos Humanos da PSP e respetivas atribuições.

Objetivo 13: EXECUTADO

- a) A PSP procedeu à nomeação dos seus dois representantes para 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.
- b) Está a consolidada a implementação de um mecanismo de referenciação semelhante ao que está em vigor no âmbito do Plano de Prevenção do Suicídio das Forças de Segurança para casos de eventuais manifestações de discriminação.

Objetivo 14: EXECUTADO

Foram instaurados 6 (seis) processos de natureza disciplinar (1 Inquérito e 5 disciplinares) por manifestações discriminatórias (discriminação racial e outras, incluindo publicações em redes sociais). No que respeita a medidas disciplinares aplicadas contra policias da PSP por manifestações discriminatórias, de um total dos 6 (seis) processos, 3 (três) foram arquivados e outros 3 (três) ainda não têm decisão:

- 1 (um) inquérito foi arquivado não passou a disciplinar;
- 2 (dois) disciplinares foram arquivados pela aplicação da lei da amnistia;
- 3 (três) disciplinares estão em curso:
 - 1 (um) em instrução,
 - 2 (dois) aguardam decisão do tribunal.

Objetivo 15: EXECUTADO

- a) A PSP apresenta uma taxa de feminização média de 9,17%.

Carreira	Taxa de Feminização na PSP
Oficiais	16,06%
Chefes	8,04%
Agentes	8,75%
Geral	9,17%

Figura 7: Tabela com valores da taxa de feminização na PSP, divididos por carreira.
Fonte: GIRE/PSP

6. INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

Complementarmente a PSP adiciona a seguinte informação:

a) ESTRATÉGIA 2023-2025 da Polícia de Segurança Pública:

Para o triénio 2023-2025 e concretamente na área dos Direitos Humanos a Polícia de Segurança Pública manteve as linhas orientadoras da ESTRATÉGIA 2020-2022, sendo relevante assinalar os seguintes pontos:

1) Os Direitos Humanos nos PILARES ÉTICOS da PSP:

A PSP evidencia a relevância que os Direitos Humanos assumem na sua cultura organizacional, consagrando o 1.º PILAR ÉTICO como o “Respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos” e o 4.º PILAR ÉTICO a “Isenção e rejeição de qualquer forma de extremismo e discriminação”.

2) Os Direitos Humanos nos OBJETIVOS da PSP:

- No objetivo 1.1 do Eixo estratégico 1 - “Liderança, motivação e comunicação” a Direção da PSP define como primeira prioridade “Cultivar uma cultura de excelência na prestação do serviço policial, baseada na transparência, no cumprimento rigoroso dos protocolos policiais aprovados e no respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos que servimos”.

- No objetivo 2.1 do Eixo estratégico 2 - “Formação e capacitação física”, é definido como objetivo “Consolidar, através de formação, a importância de que toda a atividade policial se baseie no respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos”.

- No objetivo 5.4 do Eixo estratégico 5 - “Imagem institucional”, objetiva-se “Combater todas as formas de extremismo, radicalismo e discriminação”.

- Finalmente, no objetivo 5.5 do Eixo estratégico 5 - “Imagem institucional”, a Direção da PSP reforça a importância de “Responsabilizar os polícias que, dolosamente ou de forma grave ou grosseira, violem as suas obrigações legais e as instruções hierárquicas emitidas, nomeadamente no referente ao uso da força pública e a afirmações produzidas em redes sociais”.

b) PLANO NACIONAL CONTRA O RACISMO E A DISCRIMINAÇÃO

A PSP, no âmbito do PNCRD, está envolvida na implementação de 15 medidas, tendo dado cumprimento integral a todas elas. A saber:

- Medidas 62, 67, 107, 1122, 1127, 1132, 1137, 1142, 1152, 1157, 1162, 1167, 1172, 1177, 1187. A sua execução replica parcialmente as que já integram o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança, sendo estas últimas mais abrangentes.

c) PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SOB COORDENAÇÃO DA COMISSÃO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS (CNDH) EM 2023

Ao longo do ano de 2023, a PSP destaca o seu envolvimento nas seguintes atividades da CNDH:

- 1) Relatório de Atividades e Plano de Atividades da CNDH;
- 2) Cooperação com a CNDH na preparação do Diálogo com o Comité DESC.
- 3) Produção de contributos no âmbito do COPEN - Violência contra mulheres e violência doméstica.
- 4) Participação na elaboração da Defesa de relatório nacional CERD.
- 5) Produção de contributos para o Relatório final respeitante à Visita do Comité contra a Tortura (CPT - Conselho da Europa) a Portugal.
- 6) Produção de contributos no âmbito do 5.º relatório nacional sobre a aplicação da Convenção-Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, elaborado pelo Conselho da Europa.

FIM DO DOCUMENTO