



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



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

2022



O Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (Plano) foi aprovado em março de 2021 e, sendo coordenado pela Inspeção-Geral da Administração Interna, conta, na sua execução e monitorização, com a colaboração permanente dos Oficiais de Direitos Humanos (ODH) designados pelas forças e serviços de segurança (Guarda Nacional Republicana, Polícia de Segurança Pública e Serviço de Estrangeiros e Fronteiras).

O grupo de trabalho que acompanha, assim, a execução do Plano e a implementação das medidas nele previstas tem a coordenação a cargo da Sra. Subinspetora-Geral da Administração Interna, Juiz de Direito Alexandra Costa Gomes, e é constituído por:

- Sra. Major Sara Isabel dos Santos Quinta Albuquerque, Oficial de Direitos Humanos da GNR;
- Sr. Intendente Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote, Oficial de Direitos Humanos da PSP;
- Sra. Inspetora Mónica Alexandra Cordeiro Grão Monteiro, Oficial de Direitos Humanos do SEF.

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/serviço.

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.

Os objetivos inicialmente estipulados exigem uma atualização anual por, alguns deles, perderem sentido e esgotarem-se numa execução única, estando prevista a concretização dessa atualização, pelo grupo de trabalho referido, durante o primeiro trimestre de 2023.

O grupo de trabalho que acompanha a execução do Plano e a implementação das medidas nele previstas reuniu várias vezes ao longo de 2022, a última das quais a 16 de dezembro de 2022.

Na sequência de uma crescente preocupação pública com as manifestações de discriminação por parte de elementos de forças de segurança nas redes sociais e no âmbito do Plano, realizou-se, nas instalações da IGAI, a 30.11.2022, uma reunião que contou com a presença da Senhora Inspetora-Geral da Administração Interna, do Sr. Comandante-Geral da GNR e do Sr. Inspetor Nacional da PSP.

Nessa reunião, foi realizado um ponto de situação sobre a execução do Plano e foram, ainda, equacionadas ações concretas a implementar, por cada uma das forças de segurança e, também, em conjunto com a IGAI.

Nesse contexto, foi decidido calendarizar as reuniões do grupo de trabalho para 2023 com uma periodicidade trimestral, bem como que, nessas reuniões, passarão a ser analisados e discutidos os dados de cada uma das forças e serviço de segurança atinentes a queixas relacionadas (ainda que de forma instrumental) com qualquer tipo de discriminação.

As reuniões do grupo de trabalho já se mostram agendadas para 2023.

O presente Relatório Anual dá conta dos resultados relativos à implementação das medidas previstas no Plano para 2022.

Os resultados alcançados pela Guarda Nacional Republicana, pela Polícia de Segurança Pública e pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras encontram-se refletidos nos relatórios parcelares correspondentes, completos e

esclarecedores e que integram o presente Relatório como Anexos 1, 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 a IGAI se comprometera, cumpre relatar que a IGAI realizou 6 ações de formação junto das forças/serviço de segurança (mais uma do que as 5 previstas no Plano) subordinadas à temática do combate à discriminação, direitos fundamentais e utilização de meios coercivos, a saber:

- duas junto da PSP (a 03.02.2022 e a 28.03.2022, esta última no ISCPSI);
- duas em sede de cursos de formação de inspetores do SEF (a 08.03.2022 e a 10.03.2022);
- duas a efetivos da GNR (a 05.12.2022, em Alcabideche, e a 14.12.2022, na Costa da Caparica).

Para 2023, a IGAI prevê fazer formações subordinadas ao combate à discriminação em qualquer uma das suas manifestações com as seguintes características:

- terão lugar nas sedes de distrito;
- reunirão GNR e PSP;
- serão dirigidas a comandantes de posto e a chefes de esquadra, que assumirão o compromisso de sensibilizar os seus subordinados para as aprendizagens ali recebidas e de dedicar particular atenção a qualquer tipo de expressão de discriminação que surja sob o seu comando;
- terão um cariz multidisciplinar, contando com a participação de um juiz e de um psicólogo, 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.

Retomando o ano de 2022 e em conclusão, cumpre destacar o elevado nível de execução do Plano e o elevado nível de compromisso que as Forças e os Serviços de Segurança revelam ter com as finalidades do Plano, concretizado, esse compromisso, na ampla adesão e elevada execução dos objetivos nele traçados.

Lisboa, IGAI, 13 de fevereiro de 2023

A Subinspetora-Geral

Juiz de Direito

Alexandra Costa Gomes



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



ANEXO 1

Relatório de monitorização do Plano de Prevenção de Práticas Discriminatórias nas Forças e Serviço de Segurança

2022



Área 1 – Recrutamento

Objetivo 1

Através do Núcleo de Psicologia Organizacional e Apoio Social da Guarda (NPOASG), enquanto Órgão técnico para a realização dos métodos de seleção de avaliação psicológica aplicadas aos candidatos ao ingresso em cada uma das categorias da GNR, foi prosseguida a análise de alterações e melhorias a aplicar às avaliações psicológicas, por forma a identificar atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que indiciem afastamento dos valores inerentes ao Estado de Direito e à defesa dos Direitos Humanos.

Encontra-se em estudo a possibilidade de ser efetuado um acompanhamento psicológico direcionado aos comportamentos dos Guardas Provisórios, no decorrer das várias fases formativas, prévias ao ingresso na Instituição.

Objetivos 2 e 3

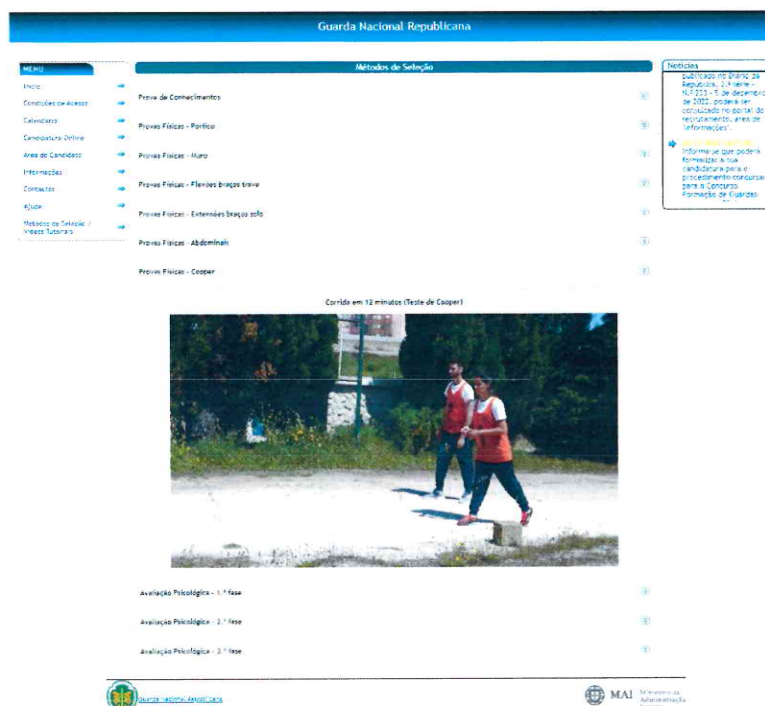
Os avisos de abertura de concursos para o ingresso na GNR estabelecem metas relativas a uma percentagem de candidatos, com o objetivo de garantir representatividade, ao nível do género.

O Despacho n.º 243/2022, de 07 de janeiro, que fixa os quantitativos de lugares e postos de trabalho disponíveis para a admissão, durante o ano de 2022, aos cursos de formação inicial, para ingresso nas várias carreiras e categorias dos quadros da GNR, determina que todas as incorporações devem assegurar uma participação feminina de, pelo menos, 15% dos formandos, constituindo essa percentagem o valor de referência para os recrutamentos.

No que se refere ao ingresso, nos últimos cursos de admissão, indicam-se os seguintes valores, com realce para a taxa de feminização:

Curso		Masc	Fem	Totais	%
44.º CFG	Colocação a 23fev22	249	30	279	10,75%
45.º CFG	Colocação a 27abr22	240	30	270	11,11%
46.º CFG	Colocação a 28jun22	273	34	307	11,07%
47.º CFG	Colocação a 01set22	255	41	296	13,85%
48.º CFG	A decorrer	290	25	315	7,93%
49.º CFG	A decorrer	284	45	329	13,68%
50.º CFG	A decorrer	193	29	222	13,06%
51.º CFG	Início a 14nov22	285	35	320	10,94%
Total		2069	269	2338	11,5%

Ao nível da comunicação externa de divulgação dos procedimentos concursais, no decurso do ano de 2022, na continuidade das ações implementadas nos anos transatos, procedeu-se à impressão e divulgação de *flyers*, a nível nacional, com as condições de ingresso na GNR, foi colocado à disposição dos candidatos, através do Portal do Candidato, 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 a explicar as diversas provas de avaliação e a demonstrar cada prova.



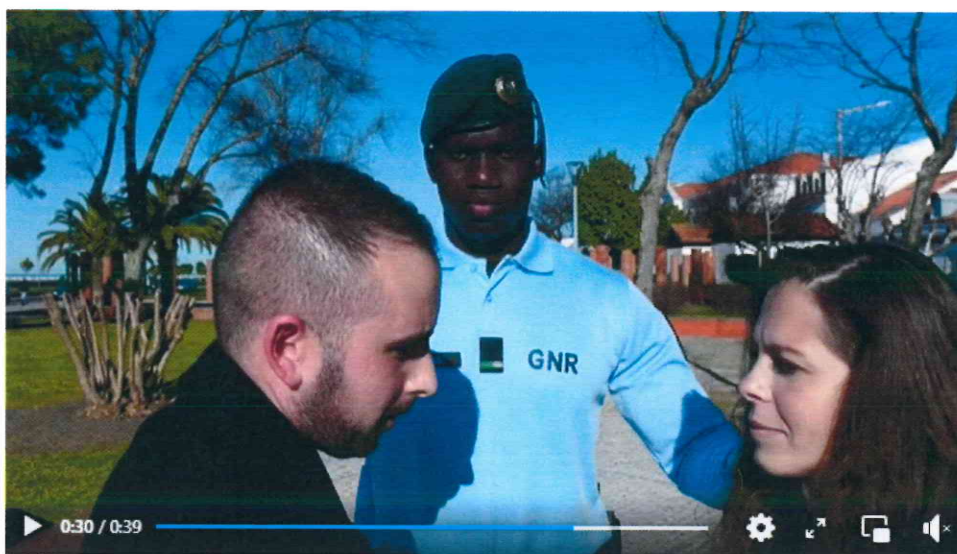
Neste Portal, disponível na internet, é facilitada a candidatura totalmente *online*, e é disponibilizada informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento.

A GNR participou, entre 07 de janeiro e 15 de dezembro de 2022, em diversas ações de divulgação, no âmbito da 18ª edição do Dia da Defesa Nacional e através dos Centros de Divulgação de Defesa Nacional, as quais abrangeram um total de 165.626 jovens.

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*). Foram empenhados 2.321 militares, com representatividade ao nível do género, das diferentes categorias profissionais e valências da GNR.

No desiderato, de atrair 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.

A título exemplificativo, indica-se a publicação de um vídeo, que obteve mais de 4.041 visualizações e um alcance estimado de 88 904 pessoas.



Foram, ainda, realizadas campanhas específicas, em sede das quais foram publicados diversos conteúdos com militares femininos e atendendo aos diferentes grupos étnicos, raciais e sociais:

- Campanha de recrutamento “És a peça que nos falta!”, com alcance estimado de 7 380 000 pessoas;
- Campanha de recrutamento “GUARDAmos-te um lugar”, com alcance de alcance estimado de 741 200 pessoas;
- Campanha de recrutamento de minorias raciais, com alcance estimado de 26 118 pessoas;
- Campanha alusiva ao Dia Internacional da Mulher, com um alcance estimado de 42.735 pessoas.

No dia 28 de junho de 2022, foram publicados, nas várias páginas oficiais das redes sociais da GNR, 60 *posts* da campanha de recrutamento “És a peça que nos falta!”, com militares femininos e militares oriundos de minorias étnicos, raciais e sociais.

O primeiro *post* da campanha evidencia uma militar feminina, tendo sido difundido aos municípios, a nível nacional, e tido um alcance aproximado de 762.700 pessoas.



No mês de dezembro, foram publicados *posts* da campanha de recrutamento “GUARDAmos-te um lugar”, nas várias páginas oficiais das redes sociais da GNR, com militares femininos e atendendo às minorias étnicas, raciais e sociais.

O primeiro *post* desta campanha mostra uma militar feminina, tendo sido difundido a todos os municípios, a nível nacional, sendo visualizado por aproximadamente 741.200 pessoas.



Para além da publicação de diversas imagens e vídeos com mulheres e/ou militares oriundos de minorias étnico raciais/sociais, são, ainda, destacadas iniciativas ou ações relevantes, em que estes militares sejam intervenientes.

Alguns dos vídeos divulgados foram exclusivamente produzidos com elementos do género feminino e direccionados para um público alvo específico definido (mulheres na faixa etária compreendida entre os 18 e os 26 anos).

Foi iniciado um estudo interno, para análise do dispositivo da Guarda do sexo feminino, no sentido de aferir as motivações de ingresso, *feedback* da sua experiência profissional, negativa e/ou positiva, e respetivo impacto na vida pessoal, e com vista à adoção de mecanismos internos que, ao mitigar aspetos negativos, promovam a captação de elementos femininos.

Da mesma forma, foi iniciado um plano de ações de informação/captação, a realizar 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).

Área 2 – Formação

Objetivos 4 e 5

O investimento na formação e na qualificação dos militares da GNR é pautado pela qualidade do serviço prestado aos cidadãos, tendo sempre presente a defesa da não discriminação e a proteção dos Direitos Humanos.

A GNR prioriza a qualidade da resposta dada pelos seus profissionais, investindo na formação dos seus quadros, 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, constam Unidades Curriculares que incluem 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 âmbito formativo em 2022, foram reforçadas as matérias relacionadas com o combate à discriminação, tendo sido, já, efetuadas alterações curriculares ao nível dos cursos ministrados na GNR, com a sistematização dos conteúdos e cargas horárias, em matéria de Direitos Humanos.

Numa primeira fase, foram identificadas as oportunidades de melhoria dos cursos, para a integração de matérias de Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, num trabalho que se materializou em intervenções ao nível dos referenciais de formação dos cursos.

Assim, todos os cursos de formação inicial possuem, já, unidades curriculares específicas, no âmbito dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, incluindo, algumas, palestras neste domínio, designadamente uma especialmente desenvolvida pela Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda (CIGUARDA) e

pelo Oficial Direitos Humanos da GNR, em articulação com o Comando de Doutrina e Formação, com a duração de duas horas.

Também nas estruturas curriculares dos cursos de especialização/qualificação, nomeadamente do Curso de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas e do Curso de Prevenção Criminal, Policiamento Comunitário e Direitos Humanos, foram incluídas matérias neste domínio.

No quadro das ações de formação ministradas pela CIGUARDA, no âmbito da Igualdade de Género e não Discriminação, foi realizada uma ação de formação dirigida a todos os Comandantes de Unidade da GNR, na qual participaram outros elementos das respetivas Unidades, estimando-se a participação de um total de 100 militares, e uma ação de formação dirigida aos Comandantes de Subunidade da GNR (Comandantes de Destacamento Territorial e Comandantes de Posto Territorial), num total estimado de 350 militares.

Procedeu-se, também, nesta vertente, à implementação de um Plano de Formação em Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, inserido no âmbito da Formação Contínua de Atualização e Aperfeiçoamento das Unidades da GNR, a qual é da responsabilidade destas, num racional de formação em cascata.

A IGAI, em coordenação com a GNR, realizou sessões práticas de esclarecimento em duas Subunidades do dispositivo operacional, nos dias 05 e 14 de dezembro, as quais reuniram efetivos das diferentes categorias profissionais, do Comando Territorial de Lisboa e do Comando Territorial de Setúbal, respetivamente.

Estas sessões foram precedidas de uma sessão *online*, alusiva ao PPMDFSS, realizada, no dia 30 de novembro, disponibilizada a todo o efetivo da GNR e acompanhada pela difusão de conteúdos através de Boletim de Informação Interna.



Divisão de Comunicação
e Relações Públicas

BOLETIM DE
INFORMAÇÃO INTERNA
30 de novembro de 2022

Oficial de Direitos Humanos da Guarda - Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança

Decorreu hoje, dia 30 de novembro, às 11:00 horas, a sessão de informação sobre o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança, presencialmente na Sala Mourato Nunes, no Comando-Geral da GNR, e em formato online, através da plataforma Microsoft Teams.

Para todos os militares, guardas-florestais e funcionários civis da GNR, que não tiveram oportunidade de assistir à referida sessão, envia-se a gravação da mesma, disponível através do seguinte link: [GNR YTC 301100NOV22 Oficial de Direitos Humanos da Guarda - Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança](#)

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 promovida, em 2022, a elaboração/atualização de três documentos conexos com as matérias em apreço, designadamente, Manual de Atendimento, Procedimentos com detidos e Manual de Operações (o qual trata a abordagem de pessoas).

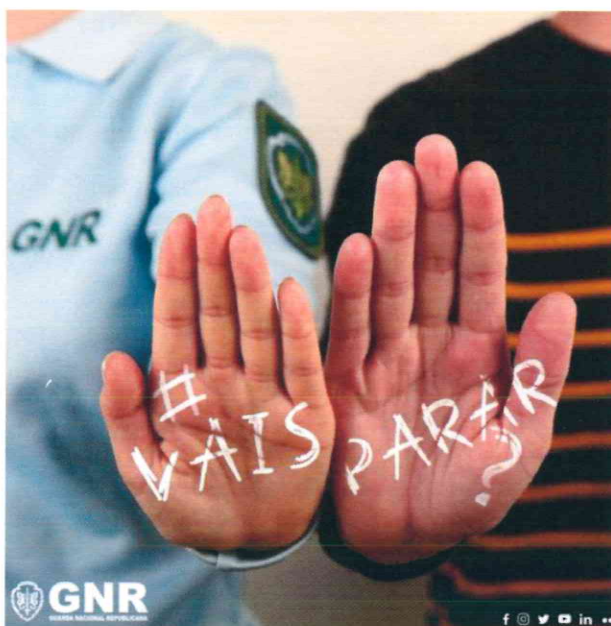
De salientar, neste domínio, que a GNR dispõe, desde 2020, de um desenvolvido e completo documento interno relativo à interação dos militares da Guarda nas redes sociais (Boas Práticas na Utilização das Redes Sociais por Militares da GNR). Documento, onde consta um ponto específico em que são referidos os Deveres dos militares da GNR, que concorrem para o seu relacionamento ao nível das redes sociais e as repercussões do seu desrespeito.

Foram aprovados e difundidos, em 2022, os seguintes normativos internos:

- Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação – Boas Práticas no relacionamento dos elementos da GNR, em 27 de janeiro de 2022;
- Documento “Gestão das Páginas das Redes Sociais das Unidades”, em maio de 2022.

A GNR desenvolveu, em 2022, diversas iniciativas e ações, com vista à sensibilização da Sociedade para o combate à violência e discriminação, assim como à promoção dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais¹.

Neste contexto, salienta-se o lançamento da campanha nacional #VaisParar, no dia 14 de fevereiro, com o objetivo de combater comportamentos violentos e todas as formas de agressão existentes, em especial no namoro entre jovens. Foram publicados, nas várias páginas oficiais das redes sociais da GNR, 4 *posts*, que alcançaram 73 499 pessoas.



No Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres, a GNR lançou a campanha nacional "Submissão Não é Opção", com a participação dos atores do filme "Submissão", Iolanda Laranjeiro, Marcantonio Del Carlo e João Catarré.

Com esta campanha, a GNR procurou sensibilizar a Sociedade para todas as formas de violência, nomeadamente física, sexual, psicológica e moral, que é exercida contra mulheres de todas as idades e estratos sociais, tendo alcançado um total estimado de 55.600 mil pessoas. Foi, neste âmbito, publicado um vídeo que contou com mais de 12 mil visualizações e um alcance estimado de 44 468 pessoas.

¹

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0Bm6Xx6ZAtCNepUCoY93YvDsKZ5XoivyVEyi5eS7toxnJpi8aVcTjKEZBLgAjZRxDl&id=100064792414132



De relevar, ainda no âmbito da campanha "Submissão Não é Opção", a impressão de 700 *flyers*, para distribuição a todas as Unidades da Guarda e um ficheiro digital para todos os municípios do país, tendo, alguns, aderido através da elaboração de *mupis*, *outdoors* e separadores para livros.

Neste contexto, relevam, ainda, outras iniciativas desenvolvidas pela GNR, no âmbito desta temática, nomeadamente as seguintes, que alcançaram um total aproximado de 8 900 072 pessoas, no âmbito do Plano de Discriminação:

- Dia internacional da paz e violência nas escolas;
- Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres;
- Violência Doméstica;
- Dia da discriminação zero;
- Dia de Luto Nacional pelas vítimas de violência doméstica;
- Dia Internacional da Mulher;
- Dia Nacional da doação de órgãos e da transplantação;
- Dia Mundial da Grávida (9 de setembro);
- Campanha “Sabias que os autores de *Bullying*” (29 de setembro);

- Concerto “Músicas com História” (09 de julho) - com grupo de crianças pertencentes a uma minoria racial, numa iniciativa divulgada em redes sociais.



Assinalando o contexto simbólico inerente, ao dia 25 de Novembro, Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, foi realizado, pelo Comando Territorial de Évora, em parceria com a Universidade de Évora, um Seminário subordinado ao tema “A violência não tem desculpa, tem Lei”, a que se seguiu a inauguração do “Espaço Maria e António”, para o atendimento à vítima, nas instalações daquela Unidade da GNR².

² integrada nas iniciativas nacionais da CIG: <https://www.cig.gov.pt/iniciativas-nacionais/eliminacao-da-violencia-contra-as-mulheres/>

Dia Internacional para a ELIMINAÇÃO da VIOLÊNCIA Contra as MULHERES
25 NOVEMBRO '22

No contexto do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, o Comando Territorial da GNR de Évora e a Universidade de Évora convidam V.ª Ex.ª para o Seminário

A VIOLÊNCIA NÃO TEM DESCULPA. TEM LEI
a realizar no Auditório da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, de acordo com o programa em verso.

09h00 Cerimónia de Abertura

- Dr.ª Maria João Charrua, Delegada Regional da DGEST, Alentejo
- Prof.ª Doutora Herminia Vilari, Magnífica Reitora da Universidade de Évora
- Tenente-Coronel Paulo Póiares, Comandante da GNR de Évora

09h15 Investigação e Cidadania: conhecer para agir

- Prof. Doutor Manuel Lopes, UE | Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus
- Dr.ª Conceição Barata, Saúde
- Dr.ª Maria Mário Murteira, Educação
- Dr.ª Maria Amélia Vieira, Segurança Social
- Moderação: Prof. Doutora Otília Zanigão, UE | Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus

10h00 Intervalo

10h30 Diagnóstico e intervenção: atendimento a vítimas no Distrito de Évora

- Dr.ª Ana Luisa Matias, Núcleo de Atendimento à Vítima do Distrito de Évora
- Dr.ª Helena Barahona, Estrutura Técnica Territorizada de Apoio à Vítima
- Sargento David Aleixo, Núcleo de Investigação e de Apoio a Vítimas Específicas do Comando Territorial da GNR de Évora (CTer Évora)
- Moderação: Dr. Paulo de Jesus, Centro de Respostas Integradas do Alentejo Central

11h00 Segurança e Justiça: proximidade social, intransigência legal

- Dr.ª Filipa Several, Procuradora da República
- Dr.ª Ana Caetano, Secretária Geral do Ministério da Administração Interna
- Intendente Nuno Póiares, Polícia de Segurança Pública
- Capitão Andreia Lopes, Direção de Investigação Criminal da GNR
- Moderação: Tenente-Coronel Soares, GNR-DIC

12h00 Cerimónia de Encerramento

- Guarda Nacional Republicana
- Universidade de Évora

12h30 Inauguração do Novo Espaço de Atendimento à Vítima do CTer Évora

IGAI até 22 novembro 2022
Telefone: 256 7 88 400
Email: igai.igai@igai.pt

Área 4 – Promoção da Imagem das FSS e Comunicação

Objetivos 9, 10 e 11

A GNR tem privilegiado a publicação de conteúdos, incluindo situações representativas de 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 no âmbito da Comunicação Interna, por meio de newsletter, difundida mensalmente ao dispositivo. De salientar que estes comportamentos, quando identificados em conduta continuada ou em situação de exceção de relevo, são reconhecidos em ato de louvor, publicado em Ordem de serviço.

Da mesma forma, tem sido 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 (OCS), o que tem contribuído para o reforço da valorização da atividade da GNR e da ação do seu efetivo.

No quadro do Protocolo celebrado entre a GNR e o Alto Comissariado para as Migrações (ACM), têm sido promovidas sinergias com vista a potenciar o apoio prestado diariamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, incluindo a publicação e a divulgação de campanhas.

A GNR, para além das diversas ações de patrulhamento realizadas, privilegiando o contacto próximo com o cidadão, desenvolveu ações destinadas à prevenção, nomeadamente em matéria de discriminação racial e social, 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, consequentemente, as suas necessidades e direitos não estejam a ser devidamente salvaguardados.

Neste âmbito, foram reforçadas as ações inseridas nos 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.

A GNR criou, neste quadro, programas para responder 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.

Neste desiderato, merecem, ainda, referência outros Programas Especiais, em sede dos quais foram desenvolvidas ações, no ano de 2022:

- 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 2022 e ao abrigo dos Programas Especiais da GNR, um total de 875 ações de sensibilização, com um alcance estimado de 100 498 pessoas.

De relevar, no plano interno, a realização do 6º Curso de Prevenção Criminal, Policiamento Comunitário e Direitos Humanos, dirigido a 61 militares da estrutura de Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário da GNR.

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, mormente:

- 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.

A GNR continua a divulgar internamente as boas práticas colhidas entre as forças congéneres, tendo sido iniciado um estudo sobre a criação de um fórum interinstitucional de abrangência internacional, para partilha de boas práticas de atuação e de dinâmicas apreendidas na área dos Direitos Humanos.

Neste contexto, foi realizado um questionário a 18 forças congéneres à GNR, em contexto internacional, tendo sido obtidos resultados que possibilitaram reunir um conjunto de boas práticas, informação relativa aos principais desafios identificados, mecanismos e/ou instrumentos de intervenção aplicados e algumas recomendações, em matéria da salvaguarda dos Direitos Humanos, no contexto da atuação policial.

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

Área 5 – Mecanismos preventivos e de monitorização

Objetivos 13, 14 e 15

Constituindo a prevenção dos riscos psicossociais uma obrigatoriedade para todas as Organizações, tem a GNR, através do Serviço de Saúde Ocupacional, no quadro da

Medicina Preventiva/Trabalho, com uma equipa multidisciplinar, coordenada por um Especialista com formação em Psicologia, assegurado esta importante vertente, enquanto mecanismo com caráter preventivo, promovendo:

- 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.

Neste desiderato, foram realizados, durante o ano de 2022, *Webinars* de Promoção da Saúde e de Gestão dos Riscos Psicossociais, com vista a promover o acesso a ferramentas de autocuidado e 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. Pretende-se, assim, que cada militar e civil da GNR tenha ao seu alcance ferramentas úteis para encontrar a sua própria forma de gerir emoções e enfrentar as exigências e o stress do quotidiano, protegendo assim a sua saúde.

Adicionalmente, a GNR garantiu 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.

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.

Concluída a definição dos moldes de recolha de dados estatísticos e níveis de desagregação relativos a situações ocorridas nas FSS, envolvendo manifestações de discriminação, foram, ainda, ajustados os mecanismos internos, envolvendo os Comandos das Unidades da GNR, com vista ao reporte de situações e à implementação de medidas que previnam formas de atuação desviantes e comportamentos individuais que sejam contrários aos valores e princípios da Instituição e do Estado de Direito.

No ano de 2022, foram registadas três exposições com classificação de discriminação e duas com classificação de racismo, contudo, após averiguação dos factos e da realização de diligências, nenhuma se confirmou.

Atenta a ainda recente implementação do PPMDFSS, que tem, no ano civil de 2022, o primeiro completo na execução das medidas, foi iniciada a análise do grau de cumprimento dessas ações, tendo em vista a avaliação e consequente introdução de novas medidas ou de correção das implementadas. Neste contexto, encontra-se em curso o desenvolvimento de um Plano de Ação, ao nível interno, com a coordenação do Oficial de Direitos Humanos da GNR.

Embora a GNR continue a organizar os dados estatísticos relativos à presença de militares femininas nos cursos de formação inicial e no âmbito do desenvolvimento de carreiras, no que respeita à representatividade existente nos efetivos, em termos de contexto sociocultural de atuação, não é efetuado tratamento de dados.

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

Categoria/Carreira	Masc	Fem	Totais	%
Militares	20402	1793	22195	8,08
Guardas Florestais	363	16	379	4,22
Total	20765	1809	22574	8,01



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



ANEXO 2

RELATÓRIO FINAL

-

**EXECUÇÃO DO PLANO DE PREVENÇÃO DE
MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FORÇAS E
SERVIÇOS DE SEGURANÇA / 2022**

-

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA

Lisboa - Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública,

02 de fevereiro de 2023

O presente documento reporta, à data de 01 de janeiro de 2023, a execução do PLANO DE PREVENÇÃO DE MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FORÇAS E SERVIÇOS DE SEGURANÇA na POLÍCIA de SEGURANÇA PÚBLICA no ano de 2022.

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

- CONCLUÍDA: Medida executada em 2021 e que, dada a sua natureza, não transita para 2022, sendo assim dada por concluída.

- EXECUTADA: Medida que, dada a sua natureza, transitou para 2022, 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 Dr. Fernando Passos, 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. Irá ser aplicado em todos os concursos de seleção a partir de 2023.

2. No concurso ao último Curso de Formação de Agentes (concurso 21º CFA), já foi aplicada 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 último Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais, (39º CFOP), já 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 2021/2022 e no âmbito do Programa Escola Segura, a PSP efetuou 1.630 ações de sensibilização 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. Estas ações alcançaram 37.858 alunos, sendo 18.280 masculinos e 19.578 femininos.

b) EXECUTADA

A PSP procede periodicamente à publicação de imagens e vídeos nos seus canais oficiais, mantendo a preocupação de evidenciar a multiculturalidade do nosso país, figuram polícias e cidadãos de diversas etnias e ambos os sexos.

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.



Figura 1: Imagem de divulgação de abertura do concurso ao CFA da PSP, projetando uma imagem de multiculturalidade.

Polícia, a PSP publicou igualmente nas suas redes sociais oficiais - com recurso a imagem inclusiva - o respetivo anúncio público.

O retorno obtido revela 100.625 impressões de publicações, com um alcance de 79.421 e que promoveu 4.768 interações.

De ambos os casos são anexadas imagens evidenciando os valores reportados.

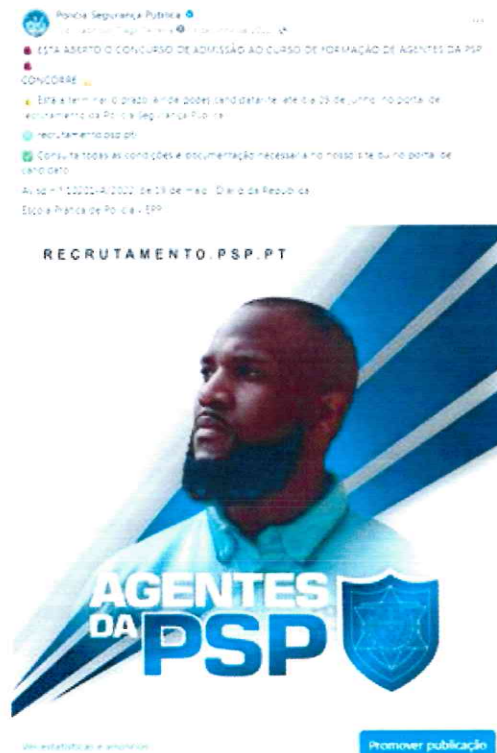


Figura 2: Imagem de divulgação de abertura do concurso ao CFA difundida pelas redes sociais da PSP e valores dos indicadores da respetiva monitorização.

c) EXECUTADA

Durante o ano letivo 2021/2022 e no âmbito da abertura de novo Curso de Formação de Agentes, a PSP publicou nas suas redes sociais oficiais - com recurso a imagem inclusiva - o respetivo anúncio público. O retorno obtido revela 65.935 impressões de publicações, com um alcance de 61.942 e que promoveu 8.133 interações.

Este processo foi reforçado através de emissão de *COMUNICADO À IMPRENSA* com Ref.^a 58.DN.PSP.2022 | Curso de Formação de Agentes (CFA) da Polícia de Segurança Pública - Procedimento de recrutamento.

Ainda durante o ano letivo 2021/2022 e no âmbito da abertura de novo Curso de Formação de Oficiais de





Figura 3: Imagem de divulgação de abertura do concurso ao CFOP difundida pelas redes sociais da PSP e valores dos indicadores da respetiva monitorização.

Objetivo 3: EXECUTADO

A PSP, nas suas campanhas de recrutamento reforçou a sua política de igualdade de género visando uma maior taxa de feminização, alcançando significativa melhoria.



No presente ano letivo foram abertos os seguintes concursos de admissão inicial à PSP:

1. Curso de Formação de Agentes: 3743 Candidatos dos quais 811 femininos (21,6%);
2. Curso Formação Oficiais de Polícia: 35 candidatos admitidos dos quais 7 femininos (20%).

Figura 4: Imagem de divulgação de abertura do concurso ao CFA difundida pelas redes sociais da PSP, projetando uma imagem de igualdade de género.

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 quais quer alterações.
3. Entre 31 de outubro e 25 de novembro a PSP realizou o Curso de especialização para a Prevenção e Intervenção Policial em Violência Doméstica, totalizando 140 horas de formação e tendo como destinatários 54 polícias.

Objetivo 5: EXECUTADO

Durante o ano de 2022 a PSP executou as seguintes ações:

1. Em parceria com a IGAI, palestra no Teatro Virgínia (auditório municipal) de Torres Novas, em 03MAR2022, tendo como destinatários 387 Chefes/Agentes da PSP;
2. Em parceria com a IGAI, palestra no auditório do ISCPSI, em 28MAR2022, tendo como destinatários 150 Aspirantes e Cadetes do Curso de Formação de Oficiais de Polícia.
3. O ISCPSI, com envolvimento da Sra. Inspetora-Geral da IGAI, organizou em 10NOV2022 o Webinário Luso-Brasileiro de Direitos Humanos, subordinado ao tema “Polícia e Direitos Humanos nas Sociedades Contemporâneas”, assinalando o início das comemorações dos 40 anos das Ciências Policiais em Portugal (1982-2022).

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: CONCLUÍDO

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. Em 27JAN2022 a PSP inaugurou o “Espaço Acolher”, uma Estrutura Policial de Atendimento Especializado a Vítimas de Violência Doméstica sediada no concelho de Sintra.
4. Em 24NOV2022 a PSP inaugurou o “Espaço Vida – Resposta Integrada de Apoio à Vítima - RIAV”, mais uma Estrutura Policial de Atendimento Especializado a Vítimas de Violência Doméstica, esta no concelho de Loures.

5. Em 25NOV2022 a PSP realizou na cidade de Torres Novas o IV Fórum Nacional sobre Violência Doméstica, tendo o tema sido “Saúde e Segurança na Violência Doméstica”. O evento foi dividido em dois painéis, o primeiro sobre a “Articulação da resposta entre Saúde e Segurança” e o segundo sobre o “Impacto na Saúde Mental da Violência Doméstica”. Com oradores representantes do Ministério Público, Direção-Geral de Saúde, APAV e da Faculdade Psicologia da Universidade de Coimbra, o evento explorou a articulação entre as diversas instituições que operam na rede, sobretudo a articulação entre as respostas nas áreas da segurança e saúde, e a sua necessária articulação com o Ministério Público e Organizações de Apoio à Vítima. Assistiram a este Fórum 380 pessoas.



Figura 5: Imagem alusiva ao IV Fórum Nacional sobre Violência Doméstica, realizado em 25 de novembro em Torres Novas.

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

A PSP mantém uma política de periódica difusão de comportamentos policiais exemplares. São disso exemplo as publicações nas suas redes sociais oficiais que se anexam infra. Na primeira situação um agente Principal, perante uma tentativa de suicídio no mar, entrou sem

hesitação na água e conseguiu resgatar a vítima. Por tal ato foi condecorado. Esta notícia teve 25.100 impressões de publicações, com um alcance de 24.860 e promoveu 2.215 interações.



Figura 6: Imagem alusiva a ações de especial relevo praticadas por policias e difundida pelas redes sociais da PSP e valores dos indicadores da respetiva monitorização.

Um segundo exemplo menciona a atuação que, de forma generalizada, os polícias da PSP tiveram na noite das grandes inundações em Lisboa em 07 de dezembro de 2022, socorrendo inúmeras pessoas nas mais diversas situações de risco ou especial vulnerabilidade, muitas vezes com risco da própria integridade física e sem se restringirem às competências atribuídas por lei. Esta publicação teve como retorno 229.687 impressões de publicações, com um alcance de 219.512 e promoveu 47.701 interações.

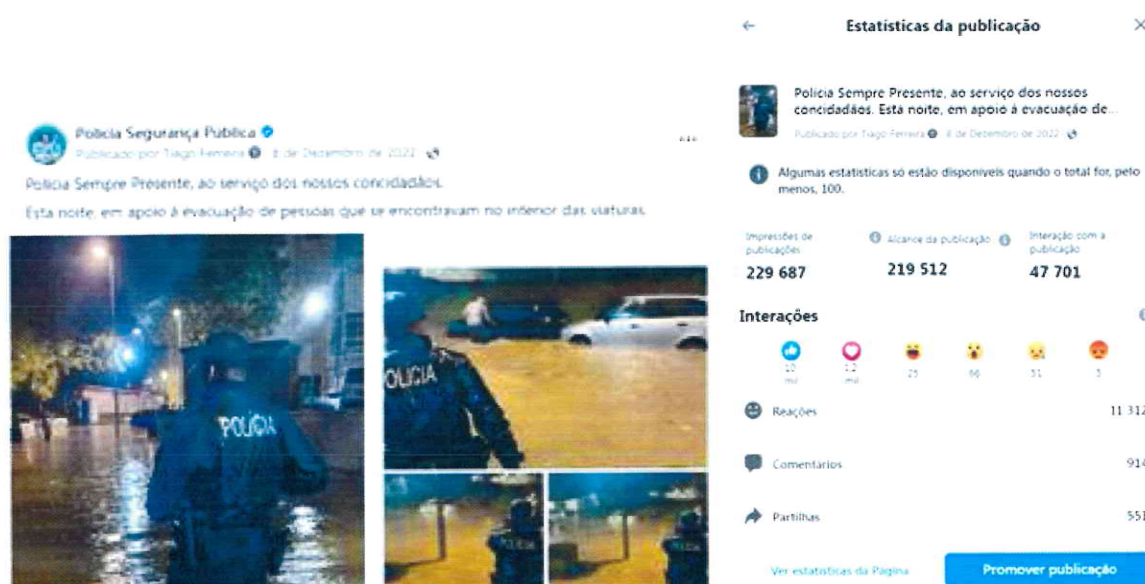


Figura 7: Imagem alusiva a ações de especial relevo praticadas por policias e difundida pelas redes sociais da PSP e valores dos indicadores da respetiva monitorização.

Objetivo 10: EXECUTADO

Durante o ano letivo 2021/2022 a PSP, no âmbito do Programa Escola Segura, promoveu a realização de 8.723 ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com os Direitos Humanos, tendo sido presenciadas por 167.426 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 Violência no namoro.

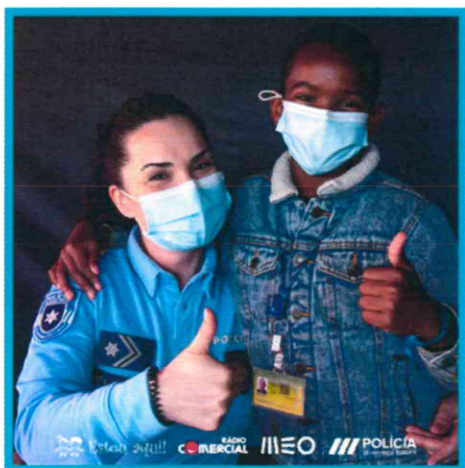


Figura 8: Imagem alusiva a lançamento do projeto “Estou Aqui”.

a) No âmbito do projeto “Estou Aqui”, a PSP procedeu à difusão de vários cartazes digitais, conforme o exemplo infra:



Figura 9: Calendário institucional da PSP para 2022.

b) Igualmente anexa-se o calendário institucional para o ano de 2022, constante em imagem infra:

c) A PSP reforçou, durante os meses de fevereiro e março de 2021, a sua atuação junto das comunidades locais aquando do aumento de fluxo de refugiados ucranianos, prevenindo a possível eclosão de redes de TSH.

Objetivo 11: EXECUTADO

Por ocasião do Dia Internacional dos Direitos Humanos a PSP associou-se à **campanha UNiTE - 16 Dias pelo Fim da Violência Contra as Mulheres e Raparigas implementada pela ONU**. Nestas publicações foram monitorizadas 37.718 impressões de publicações, com um alcance de 31.333, tendo promovido 1.279 interações.

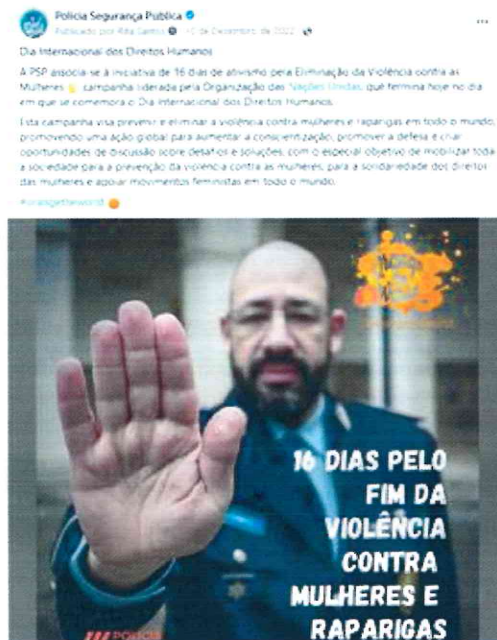


Figura 10, 11, 12 e 13: Imagem alusiva à associação da PSP à campanha UNITE - 16 Dias pelo Fim da Violência Contra as Mulheres e Raparigas implementada pela ONU difundida pelas redes sociais da PSP, e valores dos indicadores da respetiva monitorização.

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 7 (sete) processos de natureza disciplinar (2 Inquéritos e 5 disciplinares) por manifestações discriminatórias (discriminação racial e outras, incluindo publicações em redes sociais). No que respeita a medidas disciplinares aplicadas contra polícias da PSP por manifestações discriminatórias:

- Os 2 processos de inquérito foram ambos arquivados;
- Quanto aos 5 processos disciplinares, 4 estão em fase de instrução nos respetivos Comandos (ainda aguardando decisão) e sobre 1 decorre o período de injunção.

Objetivo 15: EXECUTADO

- a) A PSP apresenta uma taxa de feminização média de 8.8%.

Carreira	Taxa de Feminização na PSP
Oficiais	14,70%
Chefes	8,30%
Agentes	8,60%
Geral	8,80%

Figura 14: Tabela com valores da taxa de feminização na PSP, divididos por carreira.

No que respeita ao recrutamento, os níveis percentuais melhoram significativamente, sendo particularmente significativo no recrutamento para oficiais (26,4%) via ISCPSI.

Taxa de Feminização no âmbito do recrutamento	
Alunos ISCPSI	26,40%
Alunos EPP	14,70%

Figura 15: Tabela com valores da taxa de feminização no âmbito do recrutamento na PSP, divididos por curso.

- b) CONCLUÍDA.

6. INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

Complementarmente a PSP adiciona a seguinte informação:

a) ESTRATÉGIA 2020-2022 da Polícia de Segurança Pública:

Não documento estratégico que define as linhas orientadoras da ESTRATÉGIA 2020-2022 da Polícia de Segurança Pública, concretamente na área dos Direitos Humanos, releva assinalar-se 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 2022

Ao longo do ano de 2022, a PSP destaca o seu envolvimento nas seguintes atividades da CNDH:

- 1) Relatório de Atividades e Plano de Atividades da CNDH;
- 2) Visita do GT da ONU de Peritos sobre Pessoas com Ascendência Africana, que decorreu entre 28NOV e 06DEZ 2021 (mas cujos relatórios se estenderam para 2022), com participação presencial na reunião com representantes do MAI e acompanhamento de visita ao terreno ao projeto “Gira no Bairro”, implementado na Esquadra da PSP em Caxias – Comando Metropolitano de Lisboa;
- 3) Acompanhamento do 3.º ciclo do Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR) do Conselho de Direitos Humanos da ONU;
- 4) Produção de contributos para o Fundamental Rights Report (FRA) 2023, do Conselho da Europa;
- 5) Acompanhamento da visita do Comité contra a Tortura (CPT) a Portugal, do Conselho da Europa, com participação presencial na reunião com representantes do MAI e durante o qual ocorreram 12 visitas a instalações da PSP;
- 6) Produção de contributos para a defesa do 10.º Relatório nacional sobre a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), das Nações Unidas; e
- 7) A PSP esteve ainda particularmente envolvida na aprovação da Lei n.º 95/2021, de 29 de dezembro.

FIM DO DOCUMENTO



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



ANEXO 3

RELATÓRIO

PLANO DE PREVENÇÃO DE MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FSS

ÍNDICE

Considerações prévias	3
Área 1. Recrutamento.....	4
Área 2. Formação.....	5
Área 3. Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais.....	7
Área 4. Promoção da Imagem das FSS e comunicação.....	8
Área 5. Mecanismos Preventivos e Monitorização	9

CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

As sucessivas prorrogações do prazo de entrada em vigor da Lei 73/2021, de 12 de novembro, que aprova a reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras, procedendo à reformulação do regime das forças e serviços que exercem a atividade de segurança interna e fixando outras regras de reafecção de competências e recursos do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), acarretaram alguns impasses e constrangimentos no que concerne à concretização de determinadas medidas previstas no Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (doravante designado por PPMDFSS), nomeadamente as relacionadas com as áreas do recrutamento e da formação.

Todavia, tal não comprometeu o empenho por parte do SEF, quer na monitorização das medidas já implementadas e das que são de realização em permanência, quer na implementação de medidas pertinentes e exequíveis, face à situação organizacional do SEF, pretendendo assim este Relatório sistematizar a globalidade destas medidas.

Importa finalmente enfatizar que, pese embora todos os constrangimentos atuais, continua muito presente a consciencialização do papel extremamente relevante que cada um dos elementos que integram o SEF desempenha no respeito pelo princípio da igualdade e na promoção dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

A Oficial dos Direitos Humanos

MEDIDAS

ÁREA 1. RECRUTAMENTO

→ Considerando a atual conjuntura do SEF, não são expectáveis novos concursos de admissão, pelo que as medidas previstas neste âmbito não puderam ser concretizadas.

→ Afigura-se, porém, relevante destacar, ainda nesta área, a contínua preocupação do SEF na adoção de uma perspetiva de igualdade de género na linguagem escrita/visual nos canais de comunicação externos (páginas/portais oficiais das FSS), expressando o seu posicionamento enquanto respeitador e promotor da igualdade de género, e que se reflete na elevada atratividade, para as mulheres, numa carreira neste Serviço de Segurança, realçando que o SEF apresenta uma taxa de feminização na ordem dos 46%.

O seguinte quadro pretende assim demonstrar, através da sistematização dos dados relativos às publicações com referência ao contributo das mulheres, seja no texto, seja na imagem publicada, tal posicionamento:

MESES	MULHERES MINORIAS	COMPORTAMENTOS EXEMPLARES	MENORES TSH REQUERENTES PI	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	19%	46%	19%	26
FEVEREIRO	6%	20%	23%	34
MARÇO	8%	15%	55%	52
ABRIL	6%	12%	35%	17
MAIO	3%	36%	26%	30
JUNHO	3%	31%	31%	29
JULHO	5%	26%	42%	19
AGOSTO	10%	10%	30%	10
SETEMBRO	13%	25%	50%	16
OUTUBRO	5%	50%	35%	20
NOVEMBRO	13%	31%	25%	16
DEZEMBRO	8%	25%	17%	12

ÁREA 2. FORMAÇÃO

→ A formação profissional tem sido sempre entendida no SEF como um vetor estratégico fundamental, procurando desenvolver os conhecimentos, aptidões e competências dos colaboradores que permitam perspetivar o futuro e responder às crescentes exigências decorrentes da transformação da sociedade global. Porquanto, a qualificação dos trabalhadores do SEF, enquanto instrumento da política de valorização do capital humanos, contribui determinantemente para a melhoria efetiva da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços prestados.

Contudo, face à atual situação organizacional do SEF (sucessivas prorrogações do prazo de entrada em vigor da Lei 73/2021, de 12.11/ extinção do SEF e criação da APMA), o Plano Anual de Formação (PAF) apenas pode ser elaborado e aprovado em julho do presente ano, não tendo sido possível efetuar o devido levantamento das necessidades formativas.

Não obstante, e no que releva para o PPMDFSS, importa salientar as **formações levadas a cabo ou participadas pelo SEF**, que ora passamos a elencar:

1. **Controlo de Fronteiras e Direitos Fundamentais**, que visa dotar os inspetores responsáveis pelo controlo fronteiriço, de conhecimentos relevantes tendentes à promoção e salvaguarda dos direitos fundamentais, no exercício das suas funções, e onde foram abordadas temáticas relacionadas com discriminação/Direitos Humanos/Direitos Fundamentais.

O seu conteúdo programático inclui 4 importantes módulos:

- a) **Introdução aos direitos fundamentais no contexto controlo de fronteira** (direitos humanos versus direitos fundamentais; fenómeno migratório; características; princípios; organismos)
- b) **Interceção no mar, terra e ar e as medidas de coação e privação da liberdade** (Tratamento justo e não-discriminação; uso da força; direito à vida; proibição de tortura; direito de asilo-princípio de non-refoulement; proibição de expulsões coletivas; fases da interceção).
- c) **Acolhimento e assistência** (Direito à liberdade de circulação; papel do guarda de fronteira; assistência em função das condições do cidadão; elementos chave para um bom processo de acolhimento)
- d) **Entrevista** (Fatores que podem afetar a comunicação; estereótipos e preconceitos; supressão de barreiras para uma comunicação eficaz; princípios da comunicação eficaz; definição de entrevista;

modelo peace; tipo de perguntas no modelo peace)

2. **Tráfico de seres humanos (e-learning):** No seguimento de um protocolo assinado entre o MNE e o SEF, encontra-se a decorrer esta formação, que visa capacitar os formandos de forma a que possam atuar eficazmente no domínio da prevenção, sensibilização, sinalização e combate ao tráfico de seres humanos.
3. **III Curso de Género, Igualdade e Inclusion en los Cuerpos Policiais:** no âmbito da colaboração com a IBERPOL é relevante também destacar a realização deste curso, que envolveu a participação de 12 inspetores do SEF.
4. Em sede de colaboração com a Agência da União Europeia para a Formação Policial (**CEPOL**), importa referir a participação de elementos do SEF em diversos cursos ministrados por aquela organização internacional, como **Child Trafficking e Trafficking in Human Beings – sexual exploitation**.

→ A destacar também a realização do **Curso de promoção a Inspetor-Chefe** da carreira de investigação e fiscalização do SEF, que ocorreu de 31-01-2022 a 11-03-2022, com 35 formandos e com uma duração de 165 horas, e cujo conteúdo programático consagrou um especial enfoque na temática dos direitos fundamentais.

O curso integrou, entre outras matérias, as seguintes disciplinas e palestras:

1. **Direitos Fundamentais**, com uma carga horária de 10H30, incluindo, no seu conteúdo programático, Introdução aos direitos fundamentais no contexto do controlo de fronteira; acolhimento e assistência; entrevista; medidas de coerção e de privação de liberdade; interceção no mar, terra e ar e o Código de Conduta da Frontex.
2. **Ética Profissional**, com uma carga horária de 10H30, cujo conteúdo programático incidia sobre o Código de Conduta do SEF, os deveres do funcionário e a Prevenção da corrupção.
3. **Palestra “Direitos Humanos”**, com uma duração de 1h30, ministrada pela Oficial de Direitos Humanos do SEF, na qual foi apresentado o PPMDFSS, as razões da sua elaboração, a sua pertinência, o seu conteúdo, os seus objetivos e a sua eficácia.

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

→ No âmbito do presente Plano foi elaborado um documento relativo às **Boas práticas na utilização das redes sociais**, amplamente divulgado por toda a estrutura do SEF, e que se mantém em vigor, visando alertar para os riscos inerentes ao uso das redes sociais, por parte dos elementos do SEF, e para a responsabilidade especial que lhes incumbe em qualquer atividade que assuma uma natureza pública, sempre com o fim de preservar a confiança da sociedade nos elementos e instituições com atribuições na segurança interna.

Neste documento são também abordadas temáticas como ‘Segurança e Privacidade’, ‘Princípios Gerais de Conduta’ e ‘Radicalização, Discurso de ódio e intolerância’.

De referir que tem sido muito positivo o retorno registado na sequência da sua implementação, refletindo a sua eficácia e também a consciencialização interna sobre a sua pertinência e relevância.

→ Mantém-se também em vigor o **Código de conduta nas Redes Sociais** (na ótica do administrador) que visa orientar a prática interna do SEF no que concerne ao conteúdo das suas interações nas redes sociais, bem como a dos seus seguidores, executando o procedimento previsto de não admissão, e consequente remoção, sempre que sejam publicadas pelos seguidores mensagens ou imagens que apelem ao ódio, à violência, à crueldade, ao racismo, à xenofobia, ou a qualquer outro tipo de discriminação ou preconceito de qualquer natureza, ou a qualquer tipo de radicalismo.

→ Através do departamento do Núcleo de Imprensa, é efetuada a monitorização diária do portal e das páginas oficiais do SEF (Facebook e Twitter), bem como outras páginas que com este possam estar relacionadas, de forma a identificar eventuais interações que colidam, quer com a documentação normativa interna, quer com os direitos fundamentais dos cidadãos. Nestes casos, estas situações são de imediato reportadas, de forma a poderem ser ativados os mecanismos com capacidade efetiva para a sua correta identificação, sinalização e neutralização.

ÁREA 4 – PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO

→ No âmbito dos canais de comunicação externos (páginas/portais oficiais das FSS), o SEF tem dedicado uma particular atenção no que concerne à valorização e divulgação regular de comportamentos policiais exemplares, bem como ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis.

→ Os dados sistematizados no quadro infra demonstram inequivocamente o destaque conferido a estas temáticas, em execução permanente, e sempre visando promover a facilitação da comunicação entre o SEF e os cidadãos, a igualdade de oportunidades e a divulgação de diferentes culturas.

MESES	MULHERES MINORIAS	COMPORTAMENTOS EXEMPLARES	MENORES TSH REQUERENTES PI	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	19%	46%	19%	26
FEVEREIRO	6%	20%	23%	34
MARÇO	8%	15%	55%	52
ABRIL	6%	12%	35%	17
MAIO	3%	36%	26%	30
JUNHO	3%	31%	31%	29
JULHO	5%	26%	42%	19
AGOSTO	10%	10%	30%	10
SETEMBRO	13%	25%	50%	16
OUTUBRO	5%	50%	35%	20
NOVEMBRO	13%	31%	25%	16
DEZEMBRO	8%	25%	17%	12

→ Em realização permanente encontra-se também a devida **sinalização e o destaque**, nas redes sociais em que o SEF está presente, dos **dias nacionais e internacionais comemorativos** relacionados com a temática da discriminação.

ÁREA 5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E MONITORIZAÇÃO

→ Na sequência das **propostas apresentadas pelo Grupo Técnico** no âmbito da presente área, importa referir aquelas que já foram alvo de concretização:

1 – O SEF assinalou o **dia Mundial da Discriminação Zero** através do recurso a uma campanha que permitiu difundir a visão institucional nesta temática: foi distribuída, por toda a estrutura organizacional, uma pulseira campanha anti discriminação, de modo a que, através da sua exibição, cada um dos elementos do SEF se constituísse como promotor da igualdade de género e não discriminação.

2 – Foi efetuada a **revisão do Código de Ética da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF**, e elaborado um novo **Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas (PPR)**, encontrando-se ambos os documentos para aprovação superior.

De referir que o **canal de denúncias** externa e interna previsto no âmbito do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) já se encontra em fase de contratação.

→ No que concerne às **situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais**, os dados foram recolhidos e devidamente sistematizados, mantendo-se novamente como pressuposto os critérios de desagregação dos dados estatísticos remetidos pela IGAI no ano anterior.

NÚMERO DE QUEIXAS APRESENTADAS:	
POR OUTROS ELEMENTOS POLICIAIS	2
POR CIDADÃOS QUE NÃO PERTENCEM ÀS FSS	6

De referir que, das seis (6) queixas apresentadas por cidadãos que não pertencem às FSS, cinco (5) foram formalizadas por mulheres.

NÚMERO DE PROCESSOS DE NATUREZA DISCIPLINAR				
INSTAURADOS	A DECORRER	ARQUIVADOS	CONDENAÇÕES	SUSPENSO AGUARDA DECISÃO PENAL
8	6	1	0	1

Importa referir que dos seis (6) processos a decorrer, um (1) já tem acusação notificada.

NÚMERO DE QUEIXAS RELATIVAS:	
À INTERAÇÃO DOS ELEMENTOS POLICIAIS NAS REDES SOCIAIS	0
À INTERAÇÃO DOS DENUNCIADOS COM OUTROS ELEMENTOS POLICIAIS	0
À INTERAÇÃO DOS DENUNCIADOS COM OUTROS CIDADÃOS	0
A OUTRAS SITUAÇÕES QUE POSSAM SER ENQUADRADAS NO UNIVERSO DAS MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO	0

Relativamente aos fatores de discriminação subjacentes às queixas, estes estão relacionados com motivos religiosos, cor, nacionalidade e género.

→ No que diz respeito à **taxa de feminização**, a representatividade das mulheres no SEF continua muito elevada e equilibrada, tendo inclusivamente aumentado relativamente ao ano transato.

N.º total trabalhadores	N.º de mulheres	%
1813	842	46,4%