Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

André Neves Lima

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado em Segurança Pública

XXXVII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Um estudo qualitativo para explorar tópicos sensíveis:

Racismo e xenofobia sob a perspetiva dos polícias da Polícia de Segurança Pública

Orientadores:

Prof. Doutora Lúcia Gouveia Pais

Superintendente Luís Guerra

Lisboa, 13 maio de 2025

André Neves Lima

Aspirante a Oficial de Polícia

Dissertação de Mestrado em Segurança Pública

XXXVII Curso de Formação de Oficiais de Polícia

Um estudo qualitativo para explorar tópicos sensíveis: Racismo e xenofobia sob a perspetiva dos polícias da Polícia de Segurança Pública

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de Mestre em Segurança Pública, elaborada sob a orientação da Prof. Doutora Lúcia Gouveia Pais e do Superintendente Luís Guerra.

Estabelecimento de Ensino:	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
Curso:	XXXVII CFOP
Orientadores:	Prof. Doutora Lúcia Gouveia Pais Superintendente Luís Guerra
Título:	Um estudo qualitativo para explorar tópicos sensíveis: Racismo e xenofobia sob a perspetiva dos polícias da Polícia de Segurança Pública
Autor:	André Neves Lima
Local de Edição:	Lisboa
Data de Edição:	13 de maio de 2025

Dedicatória

Dedico esta dissertação a todos os que estiveram presentes ao longo desta jornada, oferecendo apoio, incentivo e companhia nos momentos de desafio e superação. A cada palavra de estímulo, gesto de cuidado e presença…

… o meu sentido agradecimento.

De forma especial, dedico aos meus filhos, M, F e MM, que são a minha fonte de força e inspiração mais profunda, o meu recurso espiritual mais precioso, a luz constante que ilumina o meu caminho e a razão maior para seguir em frente com coragem e amor.

Agradecimentos

A conclusão desta dissertação marca o término de uma das etapas mais significativas da minha vida, tanto a nível profissional como pessoal. Este percurso, que se estendeu ao longo de cinco anos no ISCPSI, foi pautado por desafios, aprendizagens e, sobretudo, momentos inesquecíveis que superaram amplamente as dificuldades. É, por isso, com profunda gratidão que reconheço todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para que este caminho fosse possível e profícuo.

Aos meus pais, expresso um agradecimento sentido por todo o carinho, compreensão, dedicação e amor incondicional. O vosso apoio e disponibilidade foram fundamentais para que pudesse embarcar nesta jornada. Fostes o pilar essencial que me permitiu conciliar o regime da exigente formação com a criação dos meus filhos. A vós dedico, com amor e reconhecimento, este trabalho.

À Tânia, que surgiu na minha vida quando menos esperava, mas no momento certo. Foste um reforço precioso na estrutura de apoio emocional que me sustentou ao longo destes anos. Obrigado pelos inúmeros momentos de alegria, pelo teu sorriso constante, pela forma como acolheste os meus filhos como teus, e por seres a mulher extraordinária que és. É um privilégio caminhar contigo e uma honra fazer parte da tua vida.

Aos meus filhos, pela compreensão nos momentos da minha ausência, pela alegria que me dão todos os dias e por serem a razão maior de tudo o que faço.

À equipa do CAL, ao Sr. Superintendente Nuno Poiares pelo exemplo e humanismo, aos Srs. Oficiais do CAL pelo apoio prestado ao longo deste percurso, em especial aos Comandantes/tutores de Curso que, mesmo com o seu estilo exigente contribuíram decisivamente para o meu desenvolvimento e, por isso, expresso a minha sincera gratidão. Um agradecimento especial ao Sr. Subintendente Rui Marta, pelo apoio e pela confiança demonstrada nos momentos mais delicados da minha vida pessoal. A sua atitude é algo que não esquecerei.

Ao grande XXXVII CFOPPSP, do qual me orgulho em fazer parte, e aos camaradas com quem partilhei esta etapa, agradeço-vos pelas aprendizagens, pela amizade e pela camaradagem genuína que fizeram toda a diferença ao longo destes anos.

Aos enormes camaradas do alojamento “Maldivas”, com quem, pela proximidade e circunstâncias do quotidiano, se gerou uma convivência marcada por uma entreajuda natural e vínculos mais fortes. O meu agradecimento.

Aos Srs. Subcomissários Beatriz Carneiro e Hugo Pinto, orientadores de estágio, manifesto o meu reconhecimento pelos ensinamentos transmitidos, pela orientação e por terem contribuído para o desempenho da futura atividade profissional enquanto oficial desta nobre organização.

A todos os polícias que aceitaram participar neste estudo, pela disponibilidade, honestidade e, sobretudo, pela coragem demonstrada ao partilhar experiências, perceções e reflexões sobre temas sensíveis como o racismo e a xenofobia. O seu contributo foi essencial para a construção deste trabalho e revela um compromisso com a melhoria da instituição e com um serviço público mais justo e consciente.

Ao ISCPSI, representado pelo corpo docente e por toda a estrutura institucional, expresso a minha profunda gratidão pelos cinco anos de excelência que contribuíram decisivamente para o meu crescimento pessoal e profissional. Aos meus “familiares de formação”, agradeço o companheirismo, a entrega e o apoio constante. A todos os que, ainda que não mencionados individualmente, sempre estiveram presentes ao longo deste percurso, sustentando cada passo do meu caminho.

Por fim, e não menos importante, à Professora Doutora Lúcia Pais, manifesto o meu mais sincero reconhecimento pela forma exemplar com que acolheu este projeto, pela dedicação constante e pela incansável disponibilidade demonstrada desde o início até à conclusão deste trabalho. Igualmente, agradeço ao Senhor Superintendente Luís Guerra, cuja experiência e conselhos se revelaram profundamente enriquecedores e decisivos para o impulsionar esta dissertação. A ambos, deixo um agradecimento sentido e respeitoso.

Um bem-haja a todos!

Epígrafe

"Um país deve ser julgado pela forma como trata as suas minorias."

Mahatma Gandhi

Resumo

O presente estudo aborda a perceção dos polícias da Polícia de Segurança Pública (PSP) sobre os fenómenos do racismo e da xenofobia, bem como as suas opiniões sobre as abordagens institucionais para lidar com estas temáticas. Adotou-se uma metodologia qualitativa, com recurso à técnica de entrevista semiestruturada. Os dados recolhidos junto de 14 polícias foram tratados através de análise de conteúdo, permitindo identificar categorias e indicadores que refletem as perceções, experiências e críticas dos participantes. Embora não se descrevam sistematicamente práticas discriminatórias diretas, as falas revelam a existência de uma consciência parcial, mas significativa, sobre manifestações de racismo e xenofobia na prática policial, sobretudo ao nível simbólico e relacional. Os resultados também apontam lacunas importantes na formação, nomeadamente quanto à falta de conteúdos práticos e desenvolvimento de competências pessoais, como a gestão emocional e relacional. Observa-se ainda uma disposição para o debate crítico e a valorização de propostas que promovam uma atuação mais alinhada com os Direitos Humanos. Apesar de a PSP não ser percebida como particularmente racista ou xenófoba, os polícias reconhecem que estes fenómenos existem na sociedade e que a sua intervenção exige um posicionamento exemplar. A investigação identifica a necessidade de reforçar o investimento em formação prática e crítica, promover uma cultura institucional mais reflexiva e incluir mecanismos que favoreçam o reconhecimento e o controlo dos próprios estereótipos.

Palavras-chave: Discriminação étnico-racial; Polícia de Segurança Pública; Racismo; Xenofobia.

Abstract

This study looks at the perception of Public Security Police (PSP) officers of the phenomena of racism and xenophobia, as well as their opinions on institutional approaches to dealing with these issues. A qualitative methodology was adopted, using a semi-structured interview technique. The data collected from 14 police officers was processed using content analysis, allowing us to identify categories and indicators that reflect the participants' perceptions, experiences and criticisms. Although direct discriminatory practices are not systematically described, the statements reveal the existence of a partial but significant awareness of manifestations of racism and xenophobia in police practice, especially at a symbolic and relational level. The results also point to important gaps in training, namely the lack of practical content and the development of personal skills, such as emotional and relational management. There is also a willingness to engage in critical debate and to value proposals that promote action that is more in line with human rights. Although the PSP is not perceived as particularly racist or xenophobic, police officers recognize that these phenomena exist in society and that their intervention requires an exemplary stance. The research identifies the need to reinforce investment in practical and critical training, to promote a more reflective institutional culture and to include mechanisms that favor human rights. Although the PSP is not perceived as particularly racist or xenophobic, police officers recognize that these phenomena exist in society and that their intervention requires an exemplary stance. The research identifies the need to reinforce investment in practical and critical training, to promote a more reflective institutional culture and to include mechanisms that encourage the recognition and control of stereotypes themselves.

Keywords: Ethnic-racial discrimination; Public Security Police; Racism; Xenophobia.

Lisa de Siglas e Abreviaturas

CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CDH	Conselho dos Direitos Humanos
CDSP	Código Deontológico do Serviço Policial
CEDH	Convenção Europeia dos Direitos do Homem
CERD	Comité para a Eliminação da Discriminação Racial
CFA	Curso de Formação de Agentes
CFOPPSP	Curso de Formação de Oficiais de Polícia da PSP
CICDR	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial
CNDH	Comissão Nacional para os Direitos Humanos
CP	Código Penal
CPT	Comité Europeu para a Prevenção da Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Desumanos e Degradantes
CRP	Constituição da República Portuguesa
DF	Direitos Fundamentais
DN	Direção Nacional
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ECRI	Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância
EPP	Escola Prática de Polícia
FS	Forças de Segurança
FSS	Forças e Serviços de Segurança
IGAI	Inspeção-Geral da Administração Interna
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISCPSI	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
MGF	Mutilação Genital Feminina
MNP	Mecanismo Nacional de Prevenção
ONU	Organização das Nações Unidas
PSP	Polícia de Segurança Pública
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

Índice

Dedicatória ... III
Agradecimentos ... IV
Epígrafe ... VI
Resumo ... VII
Abstract ... VIII
Lisa de Siglas e Abreviaturas ... IX
Índice ... X
Índice de figuras ... XII
Índice de anexos ... XIII
Índice de apêndices ... XIV
Introdução ... 1
Capítulo I – Enquadramento teórico ... 3
1.1. Contextualização histórica ... 3
1.2. Distinção e perceções sobre os termos "raça" e "etnia" ... 6
1.2.1. Raça ... 6
1.2.2. Etnia ... 6
1.2.3. Perceções sobre "raça" e "grupos étnicos" ... 7
1.3. Xenofobia ... 8
1.4. Racismo ... 9
1.4.1. Racismo Institucional ... 12
1.5. Preconceito e discriminação nas formas de xenofobia e racismo ... 13
1.5.1. Transformações e novas formas de preconceito ... 13
1.5.2. Natureza e formas da discriminação ... 17
Capítulo II – O papel institucional, atuação dos profissionais e desafios ... 19
2.1 Atuação policial sob a perspetiva organizacional e desafios ... 19
2.1.1. O papel de controlo social ... 19
2.1.2. O que faz a PSP ... 20
2.1.3. Desafios da PSP no contexto contemporâneo ... 22
2.2 Atuação policial e desafios dos polícias ... 26
2.2.1. Princípios, práticas e implicações de atuação dos profissionais ... 26
2.2.2. Discricionariedade na atuação policial ... 29
2.2.3. Desafios éticos e práticos na atuação policial ... 30
2.2.4. Perceções dos polícias sobre racismo e xenofobia ... 32

2.3 O combate institucional à xenofobia e racismo 34
2.3.1. Instrumentos jurídicos e medidas de combate à xenofobia e racismo 34
2.3.2. Políticas institucionais no combate à xenofobia e racismo 38
2.3.3. Formação e programas de formação policial 41
2.4 Problema de investigação 43
Capítulo III – Método 45
3.1. Participantes/ *Corpus* 45
3.3. Instrumentos 46
3.3.1. Entrevista 46
3.3.2. Análise de conteúdo 48
3.4. Procedimento 51
Capítulo IV – Apresentação e discussão dos resultados 55
A1 – Caracterização do relacionamento entre polícias com terceiros (27,33%) 57
B2 – Ações desenvolvidas no âmbito da formação (12,73%) 62
A2 – Caracterização nos relacionamentos internos (8,69%) 66
C2 – Ação sobre a formação (8,07%) 68
A3 – A consciência e a sensibilidade dos polícias para o tema (7,86%) 70
D3 – Operativas individuais (4,17%) 72
D2 – Dificuldades de ministrar Formação (3,41%) 73
Capítulo V - Conclusões 75
Referências 79
Anexos 96
Apêndices 113

Índice de figuras

Figura 1. Frequência das Unidades de Registo por Categoria.....55
Figura 2. Distribuição das u.r. por Subcategoria de Análise.....57

Índice de anexos

Anexo 1. Pedido de colaboração para entrevistas e disponibilização de informação 97

Anexo 2. Ofício que autoriza a realização das entrevistas e disponibilização de informação 98

Anexo 3. Termo de Consentimento Informado 99

Anexo 4. Exemplos de questões realizadas nas entrevistas 100

Anexo 5. Grelha Categorial 101

Anexo 6. Descrição da Grelha Categorial 102

Anexo 7. Frequência das u.r por subcategoria 110

Índice de apêndices

Apêndice 1 – Distribuição percentual dos 13 indicadores da subcategoria A1 114

Apêndice 2 – Distribuição percentual dos nove indicadores da subcategoria B2 115

Apêndice 3 – Distribuição percentual dos seis indicadores da subcategoria A2 116

Apêndice 4 – Distribuição percentual dos cinco indicadores da subcategoria C2 117

Apêndice 5 – Distribuição percentual dos sete indicadores da subcategoria A3 118

Apêndice 6 – Distribuição percentual dos cinco indicadores da subcategoria D3 119

Apêndice 7 – Distribuição percentual dos quatro indicadores da subcategoria D2 119

Apêndice 8 – Exemplos de excertos de codificação 121

Introdução

Parte dos temas que se abordam nesta investigação estão profundamente enraizados na história da humanidade. Trata-se de fenómenos moldados por dinâmicas culturais, sociais e políticas que têm evoluído ao longo do tempo. A xenofobia e o racismo, enquanto manifestações específicas de preconceito e discriminação, apresentam uma complexidade temática que é suscetível a interpretações influenciadas pelas lentes culturais e experiências individuais de quem reflete sobre estes temas. Por essa razão, são assuntos de um território sensível e onde o risco de simplificação e a polarização podem ofuscar o entendimento do leitor. A leitura requer uma abertura mental e compreensão de que o caminho a percorrer implica analisar uma diversidade de perspetivas.

As diferenças de cada pessoa contribuem para definir identidades e aceitá-las (as diferenças), significa reconhecer que somos diferentes. Porém, as diferenças reconhecidas podem ser baseadas em características factuais ou não e, muitas vezes, as últimas, quando subjetivamente interpretadas, são suscetíveis de serem generalizadas para todo o grupo, como se fossem fixas a todos os membros desse grupo (Machado, 2000; Memmi, 1993; Taguieff, 1997). No contexto desta investigação, as diferenças não se limitam à constatação objetiva da diversidade, mas compreendem, sobretudo, uma abordagem analítica em que se pretende englobar as formas como as distinções são produzidas, significadas e instrumentalizadas nas dinâmicas das relações da polícia com terceiros.

A diferenciação não factual nunca é neutra e pode gerar sentimentos como medo, rejeição, curiosidade ou atração, também de forma generalizada (Memmi, 1993; Taguieff, 1997; Wieviorka, 1992, 1995). Assim, quando as diferenças ou crenças sobre o outro são negativamente associadas e generalizadas, gera-se o preconceito e com isso a negação dos ‘outros’ que são diferentes de ‘nós’ (Bandeira & Batista, 2002).

Em Portugal, apesar da crescente mediatização e politização sobre temas de discriminação étnico-racial, a investigação académica tem-se concentrado maioritariamente na perspetiva das comunidades afetadas (Vicente, 2021), deixando em segundo plano a análise interna das instituições policiais. Compreender como os polícias da PSP percecionam o racismo e a xenofobia, bem como as políticas e formações vigentes para lidar com estas questões, é essencial para construir estratégias de prevenção que sejam realistas, eficazes e coerentes com a complexidade do terreno operacional.

Assim, esta investigação parte do reconhecimento de que a perceção dos agentes da PSP sobre o racismo e a xenofobia pode ter impacto direto nas suas práticas profissionais e, por conseguinte, na relação com as comunidades racializadas. Tendo como ponto de partida o contexto policial, procura-se, através de uma análise qualitativa de entrevistas realizadas em profundidade a polícias da PSP, compreender até que ponto reconhecem a existência destes fenómenos, como os caracterizam e que soluções consideram mais adequadas para os enfrentar.

O objetivo geral deste estudo é analisar as perceções dos polícias da PSP acerca do racismo e da xenofobia. Em particular, pretende-se: (1) examinar as perceções dos polícias sobre as políticas e formações institucionais relacionadas com o racismo e a xenofobia; e, (2) contribuir para a construção de modelos de intervenção interna que sejam sensíveis às realidades e especificidades das forças de segurança.

Inicia-se o Capítulo I com uma breve contextualização histórica da discriminação, com especial enfoque na discriminação étnico-racial. Depois, aprofunda-se a componente conceptual associada aos fenómenos em estudo, articulando conceitos-chave com as dinâmicas sociais contemporâneas. A revisão da literatura continua com incidência sobre o papel das instituições policiais – PSP. Em concreto, sobre a atuação dos polícias, e os principais desafios na ótica de ambas as perspetivas – institucional e profissional. Posteriormente, são discutidas as estratégias de combate ao racismo e à xenofobia, incluindo os principais instrumentos jurídicos, políticas públicas e práticas de formação policial.

O terceiro capítulo apresenta o método da investigação, seguido da exposição e análise dos resultados. Por fim, são discutidas as principais conclusões, destacando-se as implicações práticas e as possibilidades de intervenção institucional.

Capítulo I – Enquadramento teórico

1.1. Contextualização histórica

Apesar de a distinção entre "nós" e "os outros" ser uma constante nas sociedades, as suas formas e consequências variam entre si e mudam ao longo da história (Cabecinhas, 2002). A crítica ao nazi-fascismo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948), a declaração da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO, 1950) sobre classificações raciais, as lutas pelos direitos civis nos Estados Unidos da América e também o movimento feminista, são exemplos de momentos que alteraram alguns termos dessa distinção promovendo valores de igualdade, mas que também alteraram as formas de expressão do preconceito e discriminação, influenciando diferentes manifestações contra minorias (Lima & Vala, 2004). Adiante retomaremos esta questão procurando compreender de que maneira as mudanças promovidas por esses eventos históricos redefiniram as formas de preconceito e discriminação na sociedade atual. Passemos, agora, à questão histórica.

Historicamente, sempre houve discriminação entre pessoas materializando-se através de diversas práticas e por variadas razões. Porém, segundo Fredickson (2002) não havia consciência racial e a discriminação advinha da crença de superioridade de uns face a outros, sendo que a "raça", enquanto critério de diferenciação, é relativamente recente (Banton, 2000; Jahoda, 1999).

Foi o Iluminismo (movimento intelectual, filosófico e cultural que surgiu na Europa durante os séculos XVII e XVIII) e a ciência moderna que promoveram o desenvolvimento das grandes teorias acerca da hierarquização das pessoas tendo a "raça" como critério de diferenciação (Jahoda, 1999). Este movimento desenvolveu um conhecimento que tinha o Homem como objeto, e que se baseava na observação do ser humano e das suas várias dimensões (Gould, 1992). Com base nelas, fizeram-se comparações e classificações de diferentes grupos humanos que, em função das suas características, foram distinguidos entre "civilizados", "selvagens" e "primitivos" (Almeida, 2018). Adicionalmente, algumas disciplinas da ciência moderna como a biologia racial e antropologia (desenvolvida nos séculos XVIII e XIX) definiram hierarquias com base no reconhecimento de características e qualidades humanas que

consideravam superiores e patentes apenas nuns, não noutros, e isso traduziu-se na exclusão e discriminação de vários grupos de pessoas.

Conforme argumentado por Gould (1992), a inteligência é uma característica que tem sido historicamente utilizada como um critério fundamental para diferenciar os indivíduos no âmbito social, cultural e político. Não surpreende, portanto, que esta tenha sido alvo de um intenso interesse científico, enquadrando-se na lógica do determinismo biológico. Assim, tornou-se viável sustentar a suposta inferioridade de determinados grupos populacionais, frequentemente com base em fatores como classe social e "raça". Este processo ocorreu num contexto ainda influenciado pelas explorações de novos territórios, onde se procurava legitimar as conquistas realizadas por indivíduos e sociedades consideradas superiores, e a sua dominação sobre os povos subjugados, tal como a marginalização de criminosos, também tidos como seres inferiores (Gold, 1992).

Além dos traços biológicos (determinismo biológico), também as condições climáticas e geográficas justificariam as diferenças de caráter, intelecto e moral entre pessoas (determinismo geográfico) (McLaughlin & Muncie, 2013; Quetelet, 1842; Ulmer & Steffensmeier, 2014). Assim, um tom de pele diferente do branco e um clima tropical seriam causa de comportamentos pouco ou nada civilizados, além de indicar baixa capacidade intelectual. Por estes motivos, em *Hereditary genius* (Galton, 1869, citado por Freeman, 1962/1980), Galton defendeu a remoção gradual dos indivíduos considerados indesejados da sociedade, restringindo o seu direito ao casamento ou impondo a sua esterilização (eugenia negativa). Ao mesmo tempo, procurou preservar, aprimorar e aumentar a quantidade de pessoas consideradas mais aptas, com melhor saúde física e moral (eugenia positiva). Neste contexto, o pensamento académico do iluminismo "tem sido apontado como base científica para o que mais tarde viria a caracterizar o 'racismo científico'" (Cabecinhas, 2008, p.166).

Para Bobbio (2002), este tipo de assunção, em que se estabelece um critério de distinção factual (e.g. cor de pele ou clima) associado a outro valorativo, é um julgamento discriminatório. Discriminar consiste, então, numa diferenciação ilegítima e injusta quando contraria o princípio fundamental de justiça, no qual aqueles que são iguais devem ser tratados de forma igual (Bobbio, 2002). Porém, a mera observação do facto não carrega em si qualquer censura. As pessoas são distintas umas das outras na sua aparência e reconhecer essa diversidade não resulta, *per si*, em discriminação. Mais que um juízo

factual, discriminar implica uma atribuição de valor. Portanto, entre dois grupos diferentes, é necessário que um seja considerado superior (em capacidades ou características diversas) e o outro inferior. Adiante, retomaremos este conceito.

Em termos de definições clássicas, as várias teorias raciais discriminatórias apresentavam aspetos comuns com perspetivas desigualitárias e hierarquizadas. Segundo Cunha (2000), "quer reportasse as 'raças' a diferentes origens ou a lugares particulares na evolução humana, a raciologia clássica sempre as ordenou em superiores e inferiores – ocupando invariavelmente os brancos o topo dessa hierarquia" (pp.193-194).

Este tipo de diferenciações e categorizações discriminatórias produzidas, relativas à biologia e geografia, persistiu até meados do século XX (Cabecinhas, 2002). Porém, o genocídio de judeus e ciganos na II Guerra Mundial levou cientistas e políticos a problematizar o termo "raça", que havia surgido no contexto da diferenciação biológica da espécie *Homo sapiens* (UNESCO, 1950). O termo "raça" deixa de fazer sentido fora do âmbito socio-antropológico (Almeida, 2018). Grupos humanos que até então eram "categorizados racialmente passaram a designar-se por «grupos étnicos», para enfatizar as características culturais e não as hereditárias" (Cabecinhas, 2002, p.40).

Segundo a Declaração das raças da UNESCO (1950), a humanidade pertence a uma única espécie, *Homo sapiens*, com diferenças resultantes de fatores evolutivos e cujas variações genéticas entre grupos são pequenas em comparação com as semelhanças. O conceito de "raça" refere-se a grupos dentro da espécie que, devido ao isolamento geográfico e cultural, desenvolveram certas características físicas. Porém, o seu uso teve implicações significativas, sendo frequentemente usado de forma arbitrária para designar grupos nacionais, religiosos ou culturais e levando a interpretações erradas. Assim, no tratamento da diversidade humana, recomendou-se substituir "raça" por "grupo étnico".

Schucman (2010) tem um entendimento semelhante ao referir que o progresso nas ciências biológicas e genéticas levou cientistas a concluir que a ideia de "raça" como uma realidade biológica é incorreta. Defende que marcadores genéticos associados a determinadas "raças" também estão presentes noutras, evidenciando que pessoas de diferentes "raças" não possuem diferenças genéticas suficientes para serem classificadas em grupos raciais distintos (Schucman, 2010). As mudanças no campo científico e político, especialmente após a problematização do conceito de "raça" e a adoção do termo

"etnia", privilegiaram aspetos culturais sobre os hereditários rejeitando teorias hierárquicas baseadas em características biológicas (Cabecinhas, 2008).

1.2. Distinção e perceções sobre os termos "raça" e "etnia"

1.2.1. Raça

Etimologicamente, não há consenso sobre a origem do termo raça. Alguns investigadores consideram que advém da palavra latina *radix,* cujo significado é raiz ou tronco (Geledés, 2006). Outros consideram que é proveniente de uma outra palavra do latim – *ratio*, atribuindo-lhe o significado de espécie ou categoria (Geledés, 2006; Munanga, 2004). Inicialmente, o termo era usado para classificar as espécies de plantas e animais, respetivamente na Botânica e na Zoologia – conceção parcialmente abandonada na atualidade (Almeida, 2018). Mais tarde, passou a ser usado para designar grupos humanos identificáveis por fenótipos (Munanga, 2004).

Como observado anteriormente, os mesmos marcadores genéticos associados a determinados grupos podem estar presentes noutros, tornando o uso do termo, utilizado para classificar e hierarquizar grupos humanos, muitas vezes para justificar agendas coloniais e práticas discriminatórias, questionável (Almeida, 2018; Cabecinhas, 2002; Gould, 1992). Todavia, conforme veremos, o termo continua a ser popularmente usado para distinguir pessoas de diferentes categorias em função da aparência física.

1.2.2. Etnia

O termo "etnia" refere-se a um grupo de pessoas que partilha certos elementos culturais, como língua, tradições, religião e história, que as tornam distintas de outras (Giddens, 2008). Segundo Giddens (2008), a etnia é uma construção social formada pelo modo segundo o qual as pessoas percebem e dão sentido às suas próprias características culturais em contraste com outras. Assim, do ponto de vista das associações, enquanto a noção de "raça" remete vulgarmente para traços físicos (e.g. cor de pele) e observáveis na aparência da pessoa, a "etnia" está relacionada com os costumes e modos de vida que as pessoas de um determinado grupo étnico aprendem e partilham geracionalmente.

Giddens (2008) aproxima-se de Max Weber, que também entendia a etnia como uma construção social, onde as diferenças culturais e os sentimentos de pertença são

amplificados pela interação e pela comparação com outros grupos. Weber considera, na obra *Economia e sociedade* (*Wirtschaft und* Gesellschaft), publicada postumamente em 1922, que as diferenças étnicas não são de base genética mas sim simbólica, isto é, derivadas das experiências sociais (Weber, 1994).

Pode ser entendido que a etnia é uma forma de identidade cultural que surge e contrasta com outras identidades. Esta afirmação ganha destaque especialmente em contextos de migração, em que grupos étnicos minoritários surgem e procuram preservar as suas tradições e costumes perante uma cultura dominante (Hall, 1990). Assim, "grupos étnicos minoritários" é uma expressão frequentemente usada para fazer referência a grupos que são percebidos como diferentes no que diz respeito aos padrões estabelecidos pela cultura dominante (Cabecinhas, 2008).

1.2.3. Perceções sobre "raça" e "grupos étnicos"

Segundo Figueiredo (2020), identidades deslocadas enfrentam desafios nas novas culturas devido à forma como são percebidas, sendo frequentemente tratadas de maneira diferente devido a estereótipos reforçados pelas instituições sociais. Este fenómeno pode ser comparado com estigmatização e rotulagem, onde o conceito de etnia serve, muitas vezes, como um fator de categorização, contribuindo para o perfilamento grupal e criando obstáculos para a integração e igualdade de tratamento (Becker 1963). Becker (1963) sugere que os rótulos podem realçar identidades étnicas ou raciais e perpetuar a exclusão social.

Cabecinhas (2002) analisou a perceção da variabilidade grupal através do processamento da informação, bem como ao nível das crenças, atitudes e estereótipos. Ficou em evidência a forma como os conceitos de "grupo étnico" e "raça" são percebidos, e também outras distinções importantes. Ambos os termos combinam características culturais e biológicas. Por um lado, "grupo étnico" é associado predominantemente a características culturais (89,3%). Já "raça" é vista sobretudo como ligada à hereditariedade (71,4%); o termo "grupo étnico" tende a ser associado a minorias (14,2%) e é frequentemente descrito como "comunidade" (17,9%), o que sugere um estatuto de diferenciação social em contextos maioritários. O termo "raça" é mais frequentemente relacionado à ideia de "povo" (10,7%), pelo que a autora considera que pode refletir uma visão mais enraizada em diferenças naturais. Os termos "Grupo étnico" e "raça" são,

portanto, representações sociais que, embora reconheçam a diversidade cultural, também podem sustentar ideias de diferenciação hierárquica. Associar "raça" a características hereditárias, reforça crenças que naturalizam as diferenças e assim perpetuam desigualdades. Por outro lado, entender "grupo étnico" como uma minoria reflete uma visão social que valoriza a diversidade, mas que, ao mesmo tempo, pode contribuir para a marginalização de certos grupos ao destacá-los como diferentes e minoritários.

É importante refletir sobre o uso de termos "raça" e "grupo étnico" no dia-a-dia. A forma como estas palavras são utilizadas pode influenciar as crenças de uns sobre os "outros", criar estereótipos e influenciar relações (Cabecinhas, 2002). Além disso, dependendo do seu uso, podem originar ideias mais inclusivas ou, pelo contrário, aumentar a exclusão.

1.3. Xenofobia

Etimologicamente, xenofobia é uma palavra de origem grega formada por dois termos: *xenos* e *fóbos*. *Xeno* significa "desconhecido" ou "forasteiro", no sentido das relações entre culturas distintas (Mangolin, 2018). O termo "fobia", do grego *fóbos*, significa medo e popularizou-se sendo associado a um medo avassalador e não um mero medo qualquer. Deste modo, geralmente encontramos a xenofobia associada a "medo do estrangeiro" ou "repulsa ao estrangeiro" (Mangolin, 2018). Embora a xenofobia tenha uma base emocional (medo ou aversão), também pode traduzir-se em ações concretas que marginalizam ou prejudicam os estrangeiros pela sua condição (Mangolin, 2018).

Para Cabecinhas (2008), a xenofobia surge como uma "aversão ou hostilidade manifestada a pessoas ou coisas estrangeiras" (p.168), surgindo, novamente, uma emoção (aversão) e ação (hostilidade). Esta aversão pode ser reflexo de perceções e resulta em comportamentos (ação) contra indivíduos estrangeiros vistos como "outros". A xenofobia contribui para que cada grupo cultive crenças próprias, alinhadas com a desconfiança face aos estrangeiros e para a construção de fronteiras sociais (Cabecinhas (2007).

Face às teorias apresentadas, podemos considerar que a xenofobia consiste num tipo específico de preconceito, por se traduzir em medo ou aversão generalizada em relação a pessoas de outros lugares ou de outras culturas, podendo assim, ser preconceito étnico, quando os estrangeiros pertencem a outra etnia.

Um aspeto essencial para compreender a xenofobia enquanto forma de preconceito étnico é a distinção entre "nós" e "os outros". Os seres humanos, na classificação de objetos, tendem a "reduzir a informação disponível" (Diniz, 2004, p. 81). De acordo com a teoria de Tajfel (1974), enformamos categorias e agrupamo-nos com aqueles que nos são semelhantes ou com quem partilhamos características comuns, favorecendo naturalmente os membros do próprio grupo (intragrupo). Esta predisposição contribui para explicar por que razão os estrangeiros são frequentemente percecionados como uma ameaça – não necessariamente por ações concretas, mas pela simples diferença de origem ou cultura. Neste sentido, Leyens (1985) propõe uma perspetiva complementar ao destacar o papel da categorização prototípica no modo como interpretamos o mundo social. Derivada de estudos psicolinguísticos, esta abordagem sugere que os indivíduos recorrem a protótipos – representações mentais abstratas construídas por generalização – para classificar objetos e pessoas com base no grau de semelhança com esse tipo ideal. Assim, conforme explica Diniz (2004), a categorização social opera de forma análoga à categorização de domínios não sociais, refletindo um funcionamento cognitivo espontâneo em que todos agimos como "taxinomistas ingénuos" (Diniz, 2004, p.80), organizando a realidade em estruturas hierárquicas que facilitam, mas também distorcem, a perceção do outro.

1.4. Racismo

Conceptualmente o racismo tem sido objeto de várias interpretações (Munanga, 2004). Geralmente, está associado à noção de "raça" – construção social historicamente utilizada para justificar desigualdades. É considerado uma ideologia que essencialmente divide a humanidade em grupos diferentes e que parte da ideia de que as diferenças fenotípicas ou culturais estão, inerentemente, relacionadas com as qualidades morais, intelectuais e estéticas de cada pessoa (Gould, 1992; Munanga, 2004).

Na literatura da sociologia, Machado (2000) identifica três dimensões distintas que, articuladas, definem o racismo: "ideologia, preconceito e comportamento discriminatório" (p.10). Para Schucman (2010), o racismo é "qualquer fenómeno que justifique as diferenças, preferências, privilégios, dominação, hierarquias e desigualdades materiais e simbólicas entre seres humanos, baseado na ideia de raça" (p.44). Este autor

defende, entretanto, que a "raça" não tem suporte científico, surgindo como ferramenta ideológica, criando-se uma narrativa falsa para sustentar hierarquias sociais e discriminações. O processo naturaliza desigualdades, fixando diferenças que, na verdade, são construídas socialmente e que perpetuam injustiças (Schucman, 2010).

Cabecinhas (2002) advoga que o racismo sofreu uma metamorfose nas suas formas de expressão. Considera que, atualmente, manifesta-se essencialmente pela dificuldade e negação em reconhecer as pessoas como indivíduos únicos. Os membros de alguns grupos são vistos apenas como parte de um grupo. Isso faz com que não sejam reconhecidos como pessoas, mas muito reconhecidos como representantes de um grupo, ou seja, a individualidade é ignorada em prol da identidade coletiva. Este processo manifesta-se num "tratamento mais automático da informação relativamente a estes grupos, isto é, baseado nos estereótipos sociais" (Cabecinhas, 2002, p. 23).

No contexto do racismo, torna-se relevante compreender o conceito de estereótipo, uma vez que desempenha um papel central na forma como os indivíduos percebem e classificam os outros socialmente. O termo estereótipo tem uma origem etimológica que remonta ao vocabulário tipográfico e designava uma placa metálica de impressão fixa, remetendo para a ideia de rigidez e repetição (Diniz, 2004). Pode ser definido como uma forma de conhecimento semântico não especializado, partilhado socialmente pelos falantes de uma língua, permitindo uma comunicação eficaz baseada em representações intuitivas (Putnam, 1975). Em vez de se recorrer a definições analíticas rigorosas, comummente tende-se a compreender os significados das palavras através de estereótipos, ou seja, por meio de imagens mentais construídas a partir das crenças, perceções empíricas e conhecimento espontâneo do mundo. Psicossociologicamente, o estereótipo social é entendido como uma generalização rígida, homogénea e frequentemente extremada sobre um grupo, sendo habitualmente mais negativa do que positiva (Allport, 1954). Trata-se de uma crença inflexível que tende a ignorar variações e exceções, contribuindo para a manutenção de visões simplificadas e, muitas vezes, injustas sobre os outros (Diniz, 2004). Compreender os estereótipos é, assim, fundamental para analisar as dinâmicas do racismo, na medida em que estes funcionam como mecanismos cognitivos que sustentam e perpetuam preconceitos raciais.

Retomando o racismo, Almeida (2018) apresenta três conceções distintas. A conceção individualista que tem como critério a relação entre racismo e subjetividade,

sendo concebido como um fenómeno ético ou psicológico, ligado ao comportamento e educação, que se manifesta essencialmente na forma de discriminação racial direta e que é combatível através da aplicação de sanções penais ou civis. Segundo o autor, esta conceção é limitada, uma vez que, o racismo tem um carácter sistémico, e ao considerar aspetos meramente comportamentais não se tem em conta as atrocidades históricas de base racial cometidas legalmente por coletividades. A segunda conceção é a do racismo institucional e tem como critério a relação com o Estado. Esta conceção apresenta um avanço no entendimento do racismo, na medida em que se tem em conta uma índole grupal, resultante do funcionamento e atuação das instituições que atribuem privilégios ou desvantagens em função da "raça" (Almeida, 2018). Esta conceção frisa a questão do poder de um grupo sobre outro como elemento constitutivo das relações raciais. Por fim, a estrutural, parte do critério da relação entre racismo e economia (Almeida, 2018). Para Almeida (2018) as instituições inserem-se numa determinada estrutura social pré-existente, experienciando todos os conflitos que lhe são inerentes. De algum modo, as regras e padrões racistas das instituições são condicionados pela ordem social que visa resguardar e na qual as instituições se inserem. Assim, o racismo expressado pela instituição é também uma forma de racismo que advém da sua estrutura social, sendo que, "as instituições são racistas porque a sociedade é racista" (Almeida, 2018, p. 36).

A afirmação anterior pressupõe que as práticas, os padrões de funcionamento e as regras que privilegiam determinados grupos não são criadas pelas instituições, mas são reproduzidas por si refletindo a ordem social em que se inserem. Na prática, o que for considerado normal na sociedade (e.g., piadas racistas, isolamento, silenciamento) será normalizado nas instituições. É necessário que haja consciência das questões raciais e que existam espaços e mecanismos institucionais, nos governos, escolas ou empresas, que tratem dos conflitos raciais e que se desenvolvam práticas antirracistas (Almeida, 2018).

Mais tarde, Almeida (2019) defende que o racismo deve ser visto como estrutural e integrante da organização política e económica da sociedade, influenciando diversas áreas como segurança, habitação e educação. O autor considera que o racismo é "a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenómeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade" (Almeida, 2019, p.20).

Taguieff (1997) aponta que o racismo, ao longo da história, tem variado quanto aos grupos-alvo, objetivos, justificações e formas de manifestação. Os alvos incluem

diferentes etnias entre si (ou entre categorias: e.g., asiáticos, negros, etc.), sem exceção, pelo que foram identificados por Bowling et al. (2019) realidades em que se verifica "hostilidade e preconceito contra negros, e vice-versa" (p. 178). Quanto às motivações, vão desde a exploração laboral, purificação da "raça", a preservação da identidade nacional, entre outros. Muitas vezes é sustentado em crenças que envolvem noções de inferioridade, perigosidade ou incompatibilidade cultural. Podem incluir práticas de exclusão, segregação, perseguição e até extermínio. Dada toda a complexidade, definir o conceito de racismo sem ser excessivamente restritivo ou amplo é um grande desafio. Importa, contudo, aprofundar o conceito de racismo institucional pela sua relevância para a investigação.

1.4.1. Racismo Institucional

O "racismo institucional" apresenta múltiplas interpretações com diversas formas de conceptualização (Mason 1982; Singh 2000). Segundo Hirsch (2007), as instituições são "modos de orientação, rotinização e coordenação de comportamentos que tanto orientam a ação social como a torna normalmente possível, proporcionando relativa estabilidade aos sistemas sociais" (p. 26). A conceção do racismo institucional permite compreender que, no âmbito das relações raciais, o racismo também pode ser tratado sob o prisma institucional, na medida em que também as instituições podem atuar numa dinâmica que confira privilégios ou desvantagens por motivos raciais.

A designação surgiu durante o Movimento pelos Direitos Civis dos Negros Americanos na década de 1960, sendo da autoria dos ativistas Stokely Carmichael e Charles Hamilton do grupo *Black Panter Party* (Geledés, 2013). Pode ser entendido como "uma falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica" (Silva, 2017, p.130). Manifesta-se quando regras, práticas e comportamentos no ambiente de trabalho refletem discriminações raciais que resultam em desvantagens para pessoas de alguns grupos étnicos, dificultando o seu acesso a direitos e benefícios oferecidos pelo Estado, outras organizações e pessoas (Silva, 2017). Segundo Almeida (2018), o racismo não é uma mera ação isolada, mas um traço estrutural resultante do domínio de determinados grupos nas instituições que dominam e impõem as regras, de acordo com os seus interesses, e assim consolidam a hegemonia.

O racismo institucional é mais oculto, operando através de obstáculos, muitas vezes escondidos nas próprias dinâmicas das relações sociais, que dificultam, por exemplo, a presença de minorias nas instituições, sem que existam regras explícitas para isso (Santos, 2012; Silva, 2017; Werneck, 2013). Werneck (2013) encontra sinais explícitos de racismo institucional quando a ausência do Estado no atendimento das necessidades de grupos étnicos é reiterada e também quando os diversos serviços e atendimentos que lhes são prestados pelas instituições são de fraca qualidade.

O debate entre as formas de manifestação do racismo institucional permanece relevante, refletindo uma contínua investigação sobre o que define as diferenças e desigualdades sociais. Silva (2017) defende que é importante reconhecer a dimensão das desigualdades, quais os mecanismos e como se manifesta o racismo institucional, porque só assim se está em condições de aspirar a uma sociedade mais justa e mais igualitária. Nesse sentido, discutir sobre o tema nos espaços institucionais tende a diminuir a desigualdade (Silva, 2017), sendo este um dos propósitos desta investigação. Esta afirmação é reforçada por Jahoda (1999) ao argumentar que a desigualdade racial é perpetuada especialmente quando o racismo nas instituições não é reconhecido. O racismo institucional é, também, frequentemente utilizado para enfatizar as relações problemáticas entre instituições policiais e comunidades minoritárias (Souhami, 2014) e, por essa razão, torna-se relevante compreender o papel da PSP na sociedade, quais as especificidades do contexto em que atua e que desafios se lhe apresentam, quer de uma perspetiva organizacional quer ao nível da atuação dos seus profissionais. Iremos discutir isso, mas não sem antes aprofundar o preconceito e a discriminação sob as formas de xenofobia e racismo.

1.5. Preconceito e discriminação nas formas de xenofobia e racismo

1.5.1. Transformações e novas formas de preconceito

Vários estudos têm sustentado que acontecimentos históricos marcantes contribuem para novas formas de expressão do preconceito (Bastide & Van den Berghe, 1957; Brown, 1995; Cardoso & Ianni, 1959; Gato et al., 2011). Por essa razão, as definições e as formas de o analisar estão ligadas aos contextos sociais e também históricos onde essas manifestações se verificam (Lima & Vala, 2004).

Apenas para referenciar alguns contextos históricos, veja-se na antiguidade greco-romana, em que o preconceito tinha base cultural, sendo dirigido principalmente contra escravos, que geralmente eram brancos (Snowden, 1995). Ou, durante a época medieval, na Europa, quando o preconceito era, essencialmente, baseado em categorias teológicas, verificando-se essencialmente entre cristãos e não-cristãos (Cabecinhas, 2008). Não obstante, vivemos tempos em que as sociedades apresentam avanços significativos no que à promoção e respeito pelos direitos das pessoas diz respeito, sendo reprovável, pelo menos na maioria delas, tais práticas. Ainda assim, os factos demonstram uma realidade que se opõe a uma expectativa demasiado otimista, verificando-se mutações e múltiplas formas de preconceito que carecem de novas estratégias para enfrentar o problema.

Segundo Allport (1954), o preconceito pode ser descrito como "um sentimento favorável ou desfavorável para uma determinada pessoa, estabelecido a priori ou não, baseado na experiência atual" (p.23). Para Bandeira e Batista (2002), o preconceito é uma categoria difícil de definir. Recorrem a uma definição semântica e sócio antropológica, considerando que "o preconceito de alguma coisa significa fazer um julgamento prematuro, inadequado sobre a coisa em questão" (p.126). Estas definições diferem de outras menos abrangentes, como o preconceito étnico ou preconceito racial, na medida em que estes são formas mais específicas e tendencialmente desfavoráveis aos indivíduos.

O preconceito étnico pode ser definido como sendo "uma antipatia baseada numa generalização falha e inflexível, que pode ser sentida ou expressa e que pode ser dirigida a um grupo como um todo ou a um indivíduo porque ele faz parte daquele grupo" (Allport, 1954, as cited in Lima & Vala, 2004, p. 402). À semelhança, o preconceito racial consiste num juízo formulado baseado em estereótipos relativamente a indivíduos pertencentes a um determinado grupo racializado[1] (Almeida, 2018) – o conceito "racialização", passou a ser empregado a partir da década de 1970 para descrever um processo de natureza política e ideológica no qual as populações são classificadas, direta ou indiretamente, com

[1] "Racializar significa (i) naturalizar, transformar a história em biologia, as diferenças culturais em dissemelhanças de essência; (ii) eternizar, estipular que essas diferenças são duradouras, se não imutáveis, ao longo do tempo, no passado, no presente e no futuro; (iii) hierarquizar, estabelecendo uma ordem hierárquica dos grupos populacionais; e (iv) homogeneizar, perceber e imaginar todos os membros da categoria racializada como fundamentalmente iguais, como partilhando uma qualidade essencial que justifica um tratamento diferenciado dos seus membros no espaço simbólico, social e físico" (Wacquant, 2024, p.129).

base nas suas características fenotípicas, as quais desempenham um papel central na construção da perceção social sobre esses grupos (Miles, 1995).

Tajfel (1974) destacou que a necessidade humana de pertença e de fortalecer a autoestima grupal são fatores condicionantes das relações sociais. De acordo com o autor, os indivíduos tendem a categorizar-se em grupos de pertença (endogrupos) e a valorizar esses grupos em detrimento de outros (exogrupos), ocorrendo atitudes preconceituosas e favorecimento intragrupal. O autor considera que este processo está intrinsecamente ligado ao desejo de afirmação da identidade social e à busca pelo reforço do valor intragrupal, especialmente em contextos onde há competição intergrupal.

Devine (1989) investiga uma forma diferente de preconceito – o preconceito implícito. Descreve-o como atitudes negativas inconscientes que podem ser ativadas automaticamente em relação a um grupo. Sobre o preconceito implícito, Devine mostrou que até indivíduos que conscientemente rejeitam o preconceito podem, inadvertidamente, ser preconceituosos devido a associações inconscientes. O estudo demonstra a complexidade do preconceito, evidenciando que não se limita a crenças conscientes e que pode ser impulsionado por processos automáticos que escapam à autoavaliação.

Assim, o preconceito é um fenómeno multifacetado que envolve componentes cognitivas (estereótipos), afetivas (antipatia) e comportamentais (discriminação). Entende-se o preconceito não apenas como um julgamento infundado mas como um processo que emerge da interação entre forças sociais, culturais e psicológicas, sendo especialmente persistente por estar muitas vezes enraizado em padrões automáticos de pensamento e em estruturas sociais que se hierarquizam (Tajfel, 1974). O preconceito é um fenómeno que tem repercussões discriminatórias e negativas para os indivíduos, como tal, injustas (Allport, 1954; Devine, 1989; Lima & Vala, 2004; Tajfel, 1974).

Quando as repercussões negativas e injustas são de monta, as sociedades reagem com a criação de normas que as protejam. Esta afirmação é uma subscrição da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, em que se afirma no seu preâmbulo que "o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade" e que, em resultado dessa tomada de consciência, se reconheceu a necessidade de proclamar, como a mais alta aspiração do ser humano, "o advento de um mundo em que mulheres e homens gozem de liberdade de

palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor" (DUDH). Assim, o quadro normativo que se estabeleceu e repercutiu em Portugal surgiu como reação às injustiças de natureza discriminatória adotando princípios universais intransponíveis que vinculam quaisquer organizações políticas com o intuito de proteger os direitos das pessoas contra todas e quaisquer formas de discriminação, o direito à liberdade, o direito à segurança, independentemente de se tratar de cidadão nacional ou estrangeiro (DUDH, Convenção Europeia dos Direitos do Homem[2] (CEDH). Estes documentos internacionais apresentam princípios normativos importantes, ainda assim, com uma eficácia questionável.

Apesar dos avanços, os estudos mostram que as pessoas se adaptam e que outras formas de manifestação do preconceito, às quais Lima e Vala (2004) chamam "novos preconceitos" (p.403), emergem. O preconceito subtil é um dos novos tipos de preconceito que surgiu na Europa, contra grupos externos, especialmente minorias de antigas colónias europeias. Tem crescido com a globalização pela intensificação dos contactos interétnicos e aumento dos fluxos migratórios, demonstrando assim a pouca eficácia dos normativos internacionais (Lima & Vala, 2004).

Pettugrew e Meertens (1995) consideram que o preconceito subtil é uma forma disfarçada de preconceito na medida em que não se traduz numa perceção de que membros do exogrupo constituem uma ameaça e consequentemente os rejeitam. Para os autores o preconceito subtil é composto por três dimensões que se traduzem: "na defesa dos valores tradicionais" (p.58), percebendo-se os membros do exogrupo como moralmente inadequados ou sem valores corretos; "no exagero das diferenças culturais" (p.62), enfatizando a grande distância cultural entre exogrupo e endogrupo; e, na "negação de emoções positivas" (p.62) marcada pela falta de simpatia ou admiração pelos membros do exogrupo. Para Pettugrew e Meertens (1995) os indivíduos que manifestam este tipo de preconceito consideram que os direitos dos imigrantes não devem ser diminuídos nem alargados, preferindo manter o *status quo* das relações com minorias.

Enquanto o preconceito implícito é aquele que se refere a atitudes inconscientes que influenciam comportamentos sem que o indivíduo tenha necessariamente plena consciência disso, o preconceito subtil manifesta-se sob formas mais ocultas, como na

[2] Adotada em Roma, dia 4 de novembro de 1950. Entrou em vigor em 3 de setembro de 1953. Ratificada em Portugal pela Lei n.º 65/78, de 13 de Outubro.

defesa de valores tradicionais ou no exagero das diferenças culturais. Em ambos os casos, os indivíduos podem desenvolver práticas ou atitudes discriminatórias. Por exemplo, no preconceito subtil destaca-se a manutenção do *status quo* na relação com as minorias, enquanto no preconceito implícito são as associações automáticas que conduzem, ainda que sem intenção, a comportamentos discriminatórios.

As definições dos preconceitos implícito e subtil indicam que muitas vezes os indivíduos não reconhecem as suas próprias atitudes, o que sugere que pode ser uma característica inevitável da psicologia humana e, por isso, difícil de combater. Todavia, a sua mitigação não deve ser ignorada uma vez que "o preconceito, usualmente incorporado e acreditado, é a mola central e o reprodutor mais eficaz da discriminação e de exclusão, portanto da violência" (Bandeira & Batista, 2002, p.126).

1.5.2. Natureza e formas da discriminação

A discriminação ultrapassa a mera observação de facto em relação às diferenças. Envolve uma distinção de caráter valorativo, resultando necessariamente num prejuízo ou benefício para os discriminados (Bobbio, 2002). Quando resulta em prejuízo, consiste numa diferenciação ilegítima e injusta, pois fere o princípio de justiça que exige tratamento igual para aqueles que são iguais (Bobbio, 2002).

Moreau (2010) analisou em que consiste a discriminação e por que razão a discriminação é injusta, considerando-a uma característica comum das sociedades. Além de explorar o conceito de discriminação, a autora examina as suas várias formas e os princípios subjacentes que explicam a razão das ações serem discriminatórias. A discriminação na sociedade, além de um tratamento diferenciado, também envolve a falta de tratamento equitativo dos indivíduos, a violação da sua liberdade de deliberação e a negação do acesso a bens básicos (Moreau, 2010).

Moreau (2010) defende, no entanto, que discriminar não é apenas conferir tratamento desigual, mas também quando se ignora diferenças estruturais, aplicando um tratamento formalmente igualitário sem se considerar desigualdades preexistentes.

Almeida (2018) especifica o critério da discriminação racial e considera que consiste na "atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados" (p.25). Embora possamos encontrar uma relação entre preconceito racial e discriminação racial, Almeida (2018) considera que existem diferenciações entre os conceitos. Enquanto o preconceito racial se refere a um juízo que se pode traduzir em afirmações como: "considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus avarentos ou orientais «naturalmente» preparados para as ciências exatas" (Almeida, 2018, p.25), a discriminação racial depende fundamentalmente da existência de um poder que confere a possibilidade de atribuir benefícios ou prejuízos com base na "raça" (Almeida, 2018).

Almeida (2018) distingue dois tipos de discriminação racial: direta e indireta. A discriminação racial direta consiste na rejeição explícita de indivíduos ou grupos com base na sua condição racial, podendo ser observado em casos como a proibição de entrada de negros, judeus, muçulmanos em determinados países, ou ainda quando estabelecimentos comerciais se recusam a atender clientes específicos. A discriminação indireta, citando Moreira (2017), é essencialmente "marcada pela ausência de intencionalidade explícita de discriminar pessoas" (p.102). Esta pode ocorrer devido à falta de previsibilidade concreta das consequências resultantes do(s) ato(s) discriminatório(s), quando, por exemplo, a situação particular de grupos raciais minoritários não é considerada. A expressão discriminação racial indireta é ainda frequentemente usada para classificar práticas de instituições que não adotam medidas ou políticas de ação afirmativa que permitam alcançar uma representatividade de pessoas de diferentes grupos (Moreira, 2017). As consequências deste tipo são: estratificação social e prejuízo no percurso de vida, no reconhecimento e ascensão social ou no acesso a bens.

Em suma, racismo e xenofobia são formas específicas de preconceito e discriminação baseadas na exclusão e desigualdade, podendo ocorrer de maneira subtil ou implícita. No plano institucional, o racismo e xenofobia manifestam-se em políticas que desfavorecem certos grupos, e, no contexto policial, veremos que em abordagens discriminatórias e tratamento desigual, especialmente contra minorias étnicas e estrangeiros. Agora, importa compreender o papel da polícia na sociedade (PSP em concreto), as especificidades do contexto em que atua e que desafios se lhe apresentam, quer de uma perspetiva organizacional e, então, ao nível da atuação dos seus profissionais.

Capítulo II – O papel institucional, atuação dos profissionais e desafios

2.1 Atuação policial sob a perspetiva organizacional e desafios

2.1.1. O papel de controlo social

A polícia não é uma criação recente, mas uma instituição presente em diferentes períodos históricos em que diversos países procuraram manter a ordem pública e garantir o cumprimento das leis através de polícias financiadas com recursos públicos (Bayley, 2001), cuja atividade envolve regular comportamentos sociais através de cumprimento de normas e autoridade legítima. Para Bayley (2001) a polícia tem a particularidade de ser dotada de uma competência exclusiva, que é o uso da ameaça ou da força física, estando investida desta prerrogativa pelo Estado para condicionar o comportamento dos cidadãos. Assim, a polícia distingue-se, "não pelo uso real da força, mas por possuir autorização para usá-la" (Bayley, 2001, p.20) com o intuito de exercer o controlo social.

Para Elias (2018) a polícia é uma organização diversificada, que varia entre sociedades e contextos históricos, com formas de controlo social distintas consoante as características temporais, globais e locais. A título de exemplo, o termo "polícia", na Idade Moderna, abrangia toda a atividade da administração pública e o exercício da totalidade das funções administrativas (Elias, 2018; Pais & Felgueiras, 2020). A partir do século XIX, "volta a ter um significado mais restrito quando passa a identificar-se com a atividade tendente a assegurar a defesa da comunidade dos perigos internos" (Bova, 2004, as cited in Elias, 2018, p. 22).

Em Pais e Felgueiras (2020) encontramos a polícia como sendo "responsável pela gestão *da* cidade e da vida *na* cidade" (p. 86) e a função policial como de "esquadrinhamento da cidade, com dimensões administrativistas, de controlo, e higienistas" (p.88). Clemente (2010) considera que "a polícia representa a agência de controlo social mais visível na sociedade, lutando contra o crime e auxiliando as vítimas" (p.141) e que constitui um papel institucional e normativo em relação à sociedade como um todo, que inclui proteger direitos fundamentais, a garantia da ordem pública e da justiça cuja finalidade última é "a promoção do bem-comum" (Clemente, 2006, p. 37).

As perspetivas dos autores referidos complementam-se, pois embora o papel da polícia seja influenciado por contextos históricos e sociais, a sua função de assegurar o

controlo social e a ordem pública permanece estável, ainda que adaptada às necessidades específicas de cada época. Importa referir que, no contexto do legado ocidental e em termos funcionais, a polícia desempenha funções que vão além de uma atividade repressiva ou de segurança fundamentais para a manutenção da ordem social e proteção dos direitos (Clemente, 2006). É, também, um instrumento de promoção de direitos, de justiça e comprometida com o fortalecimento do tecido social e o desenvolvimento de uma sociedade que busca o equilíbrio entre liberdade e segurança. Esta realidade é distinta nos espaços democráticos face a outros regimes. A polícia representa a lei e o Estado, deixando de ser um instrumento de poder totalitário para servir a democracia, o povo e a dignidade humana (Oliveira, 2015). Em Portugal, a atividade policial reflete a conceção jurídica e constitucional do Estado, é regulada primeiramente pela CRP (art.º 272.º) e subordinada aos princípios do Estado de direito democrático (Oliveira, 2015).

Nos termos da lei, a PSP, em concreto, "é uma força de segurança, uniformizada e armada, com natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa" (n.º 1 do art.º 1.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto), a quem compete a missão genérica de "assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos" (n.º 2 do art.º 1.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto). É, pois, neste contexto que se apresenta à sociedade como guardiã dos direitos, liberdades e garantias de todos os cidadãos (Poiares, 2023).

2.1.2. Atribuições da PSP

A missão da PSP desenvolve-se através das suas atribuições (art.º 3.º da Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto) que lhe conferem um caráter de polícia integral (Elias, 2018). A PSP é uma polícia integral uma vez que lhe é conferido um "quadro holístico de competências legais, de valências e de capacidades (não necessariamente todas as possíveis)" (Elias, 2018, p. 87), que preenchem os cinco pilares da Segurança Interna – prevenção da criminalidade, ordem pública, investigação criminal, inteligência, e cooperação internacional – "nos quais se integram um vasto conjunto de atribuições de polícia administrativa ou operacionais" (Elias, 2018, p. 88).

Em termos operacionais, estas atribuições englobam um trabalho preventivo através de patrulhamento, fiscalização, adaptação do policiamento (Bayley, 2006;

Goldstein, 1990), policiamento de proximidade e ações de sensibilização que procuram reduzir o risco de ocorrência de crimes, bem como garantir a tranquilidade pública. Porém, quando a prevenção falha, a PSP intervém de uma forma repressiva, aplicando as medidas justamente necessárias para responder aos incidentes, garantindo a aplicação da lei e a segurança dos cidadãos. Já na esfera administrativa, a PSP desempenha um papel fundamental no controlo e fiscalização do cumprimento de normas e regulamentos, a atribuição de licenças diversas (Elias, 2018).

Acima de tudo, a PSP tem uma missão que é realizada em estreita ligação com a sociedade, através de um policiamento que não se limita a reprimir o crime e garantir a ordem, mas que também prima pela busca do fortalecimento dos laços sociais (Clemente, 2006, 2010). Nesse sentido, a proximidade com a comunidade e as boas relações institucionais são essenciais, funcionando como estratégia e como um elemento-chave para construir a confiança e reforçar a aceitação e legitimação do seu papel na sociedade.

Segundo Maio (2022), uma boa relação entre polícia e cidadãos contribui significativamente para a desejável resolução de conflitos sem recurso à força física e isso torna as ações da polícia mais respeitadas, mais legítimas, permitindo criar uma imagem positiva e, consequentemente, reforçar a confiança do público na PSP e a sua aceitação (Maio, 2022). No entanto, é importante reconhecer que a realidade das interações entre a polícia e a comunidade é muitas vezes complexa e, por isso, boas relações não se traduzem automaticamente em resoluções de conflitos pacíficas. Todavia, o cidadão está no centro da atividade policial e, por isso, no âmbito do seu relacionamento com os cidadãos, impõe-se a proibição de discriminações infundadas e ilegais na sua atuação (Clemente, 2010; Poiares, 2023). É, pois, neste contexto, que os diversos valores constitucionais, como o princípio da igualdade e da não discriminação (art.º 13.º da CRP), são fundamentais para o enquadramento e orientação da atividade policial.

É certo que, conforme refere Sousa (2021), "vivemos tempos de forte incerteza e complexidade, tempos de completa e vertiginosa fervilhação e volatilidade" (p.1), nos quais surgem novas áreas de governança que incluem o controlo de migrações e dinâmicas criminais associadas (Pereira, 2023). Clemente (2010) e Elias (2018) sublinham que as transformações sociais exigem uma elevada capacidade de adaptação da organização para lidar com o público, quer externo quer interno, e dinâmicas da sociedade. A capacidade de adaptação passa pelo papel institucional na formação

profissional e melhoramento contínuo baseado nas reflexões sobre boas e más práticas, "uma vez que a atividade policial está aberta às influências da cultura, da *maneira de ser* e da psicologia da comunidade" (Poiares, 2023, p.111) e como tal, em constante evolução.

2.1.3. Desafios da PSP no contexto contemporâneo

A globalização, o avanço tecnológico e a era da informação, marcada por volatilidade, excesso de dados e mudanças sociais rápidas, são exemplos de novos desafios que impactam nos Estados de Direito, nas instituições policiais e nos seus cidadãos (Elias, 2018). Entre esses desafios, destaca-se o impacto da globalização na mobilidade humana e nas migrações, que trouxe benefícios aos Estados mas também desencadeou novas preocupações de segurança e outras relacionadas com direitos liberdades e garantias dos cidadãos (Gaspar, 2022; Pereira, 2023).

As migrações, que têm vindo a aumentar ao longo dos anos, desempenham um papel fundamental na diversidade cultural e na produtividade dos países (Castles & Miller, 1998, Pereira, 2023). Na Europa, os fluxos migratórios estão intimamente ligados à história mundial e intensificaram-se após a II Guerra Mundial (Carvalhais, 2006). Devido ao aumento da diversidade cultural surgem novas dinâmicas sociais que podem gerar tensões entre diferentes grupos. Teixeira (2019) destaca os conflitos "etnoculturais" (p.35) como uma das principais causas de violência no mundo, alertando para as implicações do fenómeno na segurança pública e na proteção dos direitos dos imigrantes.

Além dos desafios sociais e culturais, a imigração também tem impacto ao nível da perceção pública e das políticas de segurança (Pereira, 2023). Poiares (2023) salienta que a tensão entre o aumento dos fluxos migratórios e a perceção da opinião pública, frequentemente influenciada pelos órgãos de comunicação social, gera sentimentos de racismo e xenofobia. Os Estados veem-se obrigados a reforçar políticas de controlo migratório, de integração e controlar o fenómeno das migrações que, quando não é gerido "pode despoletar o emergir de enormes desafios tais como o tráfico humano, a imigração clandestina, a xenofobia, a marginalização étnica (…), problemas ligados ao setor económico (mercado de trabalho e segurança social), ao setor social (habitações clandestinas, guetos étnicos)" (Moreira, 2021, p. 1). Além disso, podem ainda surgir problemas relativos à estabilidade democrática e política mediante o aproveitamento e

instrumentalização de espectros partidários radicais, bem como a promoção de movimentos racistas (Moreira, 2021).

Em Portugal, a imigração tem vindo sistematicamente a aumentar, resultando num saldo migratório positivo (Fernandes, 2023; Malheiros, 2003). Como membro da União Europeia e impulsionado pela globalização e internacionalização económica, Portugal também tem desenvolvido estratégias de integração de imigrantes (Fernandes, 2023). Todavia, alguns governantes e a população em geral percecionam os imigrantes como tendo dificuldades de adaptação cultural e comportamentos diferentes em relação à sociedade de acolhimento, podendo associá-los a ruturas sociais e criminalidade (Fernandes, 2023). Essa perceção, muitas vezes baseada em preconceitos ou estereótipos, pode influenciar até as práticas das forças de segurança (FS), autoridades judiciais e políticas (Maneri & Wal, 2005), contribuindo para a marginalização de imigrantes.

A relação entre imigração e criminalidade (se é que existe) tem sido publicamente debatida, mas também objeto de estudo na literatura. Alguns autores defendem que há uma relação entre imigração e criminalidade (Guia, 2010; Matos et al., 2013), enquanto outros apontam uma parcialidade nessa associação (Machado, 2004; Raquel et al., 2013; Rocha, 2001). Há ainda estudos que negam qualquer relação significativa entre os dois fenómenos (Maneri & Wal, 2005; Martinez, 2006; Reid et al., 2005). Estes últimos estudos referidos revelam que os imigrantes são frequentemente vistos de forma estereotipada e que a criminalidade associada à imigração varia consoante o contexto regional e social.

Na análise da relação entre imigração e criminalidade há muitos dados importantes a ter em conta. Um relatório sobre direitos humanos sinalizou, em Portugal, uma estimativa de um aumento de 18,2% no número de pessoas sujeitas a tráfico de seres humanos e quase metade para exploração laboral (House, 2024), o que tem severas implicações nos direitos dos imigrantes. Assim, as variações da criminalidade reportada podem estar relacionadas não apenas com um crescimento real de crimes cometidos por imigrantes mas também com crimes dos quais são vítimas. Os registos policiais e a (des)confiança da população no sistema de justiça também devem ser tidos em conta. Quer-se dizer que o "mal" da criminalidade não é a imigração, como defendido por alguns, mas um conjunto de fatores que operam nos números. A conjuntura sugere, pois, que não é o aumento da imigração que faz crescer a criminalidade, mas a falta de gestão que, por sua vez, dá origem a novos desafios, bem como a mais e novas tipologias

criminais com as quais a polícia e sociedade têm de saber lidar. Além disso, discutir a imigração e a criminalidade com foco (apenas) nos crimes imputados aos imigrantes ou estrangeiros e não considerar os crimes de que são vítimas é, no mínimo, discriminatório.

Ainda assim, em Portugal há registos de práticas culturais ilegais entre algumas comunidades imigrantes que podem, também, contribuir para perceções generalizadas de dificuldades de adaptação. Alguns exemplos relevantes são os casamentos forçados ou a mutilação genital feminina (MGF). Segundo a Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade, em 2023, algumas comunidades imigrantes continuam a praticar MGF em raparigas jovens (Country Reports on Human Rights Practices, 2024). Apesar de se tratar de uma prática cultural, estas condutas ocorrem à margem da legalidade e dos direitos humanos, como tal, exige-se ação por parte das autoridades.

O relatório da Amnistia Internacional em Portugal (House, 2024) dá ainda nota de algumas práticas que, apesar de não serem ilegais, revelam que a falta de gestão das imigrações leva a situações como sobrelotação habitacional, que, por sua vez, podem gerar perceções de falta de integração dos imigrantes na sociedade. Contribuindo para estas perceções, agrava a vulnerabilidade dos imigrantes. O relatório expressa ainda preocupação com a contínua escassez de habitação e a ausência de dados sobre o acesso a uma habitação digna para grupos marginalizados. As consequências destas condições evidenciaram-se em fevereiro de 2023, quando um incêndio numa casa exígua e sobrelotada (22 pessoas), no bairro da Mouraria, em Lisboa, resultou na morte de um adulto e uma criança, além de ferimentos graves em outras 14 pessoas (Alemão, 2023). Eram todos imigrantes. Contudo, este problema, alusivo às condições de vida e habitacionais, não é exclusivo de imigrantes. Segundo os dados publicados em março de 2024 pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), no ano de 2023, estima-se que houve um aumento de 3% de famílias a viver em habitações sobrelotadas comparativamente com o ano anterior, sendo que cerca de 12,9% das famílias viviam naquelas condições (INE, 2024). Estes foram os dados mais recentes à data encontrados.

Por outro lado, a cidadania em Portugal "não obriga a uma assimilação cultural forçada" (Poiares, 2023, p.120). Dito por outras palavras, em Portugal, a cidadania não exige que as pessoas assimilem obrigatoriamente a cultura dominante do país e abandonem as suas identidades culturais. Deste modo, um cidadão, mesmo que estrangeiro naturalizado, também não pode ser obrigado a abandonar as suas tradições

culturais e práticas para ser reconhecido como parte da sociedade e cidadão pleno[3]. O respeito pela diversidade cultural está garantido no quadro legal da cidadania, permitindo a coexistência de diferentes identidades culturais. Há que referir, porém, que esse respeito não implica uma aceitação ilimitada de todas as práticas culturais, especialmente quando entram em conflito com a lei ou com os princípios fundamentais da cultura política dominante. Apesar do caráter multicultural de Portugal e dos esforços envidados no combate à discriminação étnico racial, "não se pode admitir qualquer forma de tolerância multicultural perante o crime" (Poiares, 2023, p.136) e a manutenção da ordem e da lei não pode ser vista como conjunto de práticas discriminatórias censuráveis. O limite da tolerância é o ponto intransponível de práticas que, ainda que culturais, consubstanciem condutas que preencham algum tipo criminal. Concordamos, assim, com Pereira (2023), ao afirmar que a integração não pressupõe "uma homogeneização total de costumes e valores (…) não se pretende que os imigrantes esqueçam as suas origens e crenças" (p.480). Até porque, esperar que o façam, numa tentativa de "formatação" completa das suas identidades, além de irrealista, não garantiria à sociedade de acolhimento qualquer imunidade aos desafios sociais contemporâneos. O que se pretenderia, então, seria o equilíbrio entre a valorização da diversidade com o cumprimento das normas jurídicas e sociais que regem a sociedade (Fernandes, 2009).

A PSP, no quadro das suas competências e atribuições, deve estar preparada para lidar com os desafios que emergem dos fenómenos sociais, culturais e garantir um policiamento eficaz bem como dar uma resposta adequada a uma sociedade diversificada. Poiares (2023) destaca uma dupla perspetiva relacionada com a atividade policial. Por um lado, prevenir e reprimir a criminalidade, assegurando o cumprimento da lei; por outro, independentemente da origem de cada indivíduo, o princípio da igualdade impede qualquer tipo de tratamento discriminatório, estando vedadas quaisquer práticas discriminatórias, não só na sua interação com a comunidade como também institucionais. Para tal, a supervisão e a formação dos agentes que vise garantir que o uso dos poderes policiais respeita os direitos fundamentais (DF) e não reproduz preconceitos estruturais é essencial (Poiares, 2023). A atuação policial deve, pois, respeitar a dignidade da pessoa,

[3] Em termos constitucionais, o art.º 15.º da CRP estabelece que "os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português", nomeadamente o cumprimento da lei.

estabelecendo limites que garantam a aplicação da lei sem discriminação e que todos tenham direito à liberdade e segurança[4], independentemente da natureza da pessoa.

2.2 Atuação policial e desafios dos polícias

2.2.1. Princípios, práticas e implicações de atuação dos profissionais

Os polícias devem nortear a sua atuação com base em princípios éticos fundamentais, assegurando o equilíbrio entre a aplicação da lei e o respeito pelos DF (Carvalho, 2022). Conforme afirma Clemente (2016) "se não há Estado sem polícia, não há igualmente, polícia sem ética" (p.10). Assim, a ética deve estar refletida nas ações diárias dos polícias, responsáveis por promover a justiça e prevenir abusos, assegurando uma atuação digna e que respeite os direitos fundamentais (Carvalho, 2022; Torres, 2021).

A prevenção do crime é prioritária, por isso é essencial "atuar quando ainda não estamos perante um conflito, mas quando são notórios sinais de que o mesmo está iminente ou em formação" (Fernandes, 2014, p. 44) e assim evitar que situações de risco se agravem. Nessa tarefa, não só é expectável como também é exigido uma atuação legítima. Embora detenha o predicado legal da coercibilidade para aplicar a lei, a atuação policial deverá, também, ser sempre norteada por princípios de necessidade, adequação e proibição do excesso, sob pena de perda de legitimidade (Torres, 2021).

Contudo, como veremos, as decisões policiais são inevitavelmente influenciadas por limitações cognitivas e vieses, o que levanta preocupações éticas. A atuação policial exige um processamento eficiente da informação, ou seja, que os "decisores tenham conhecimento adequado sobre os fenómenos identificados, para interpretar, antever e antecipar estratégias que limitem os fatores de risco" (Felgueiras, 2016, p. 6).

Porém, fatores psicológicos e as capacidades cognitivas apresentam diversas limitações, podendo comprometer uma aplicação totalmente ética da lei (Bargh & Chartrand, 1999). Desde logo porque temos uma capacidade de processamento de informação limitada e uma autorregulação comportamental potencialmente baixa, não conseguindo pensar sobre todos os aspetos do quotidiano com plena consciência (Bargh

[4] Cf. o previsto no n.º1 do art.º. 27.º da CRP.

& Chartrand, 1999). Por uma questão de limitação computacional mental, bem como de tempo para processar as informações, o ser humano por vezes apresenta interpretações racionais limitadas, como equívocos ou correlações falaciosas (Haselton & Buss, 2003; Simon, 1955) que influenciam a tomada de decisão. Essas limitações ganham outra dimensão quando associadas aos processos de categorização. Segundo Bruner et al. (1956), categorizar permite reduzir a complexidade do mundo e orientar a ação. Tal como explorado anteriormente no âmbito das dinâmicas intergrupais, a categorização é um mecanismo fundamental da cognição social. Reuchlin (1977, in Bideaud & Houdé, 1989) reforça que se trata de uma conduta adaptativa, que no caso da atividade policial assume uma função adaptativa específica fundamental para lidar com a diversidade do meio físico e social. No entanto, este processo, embora funcional, pode conduzir a simplificações excessivas e enviesamentos.

Putnam (1975, 1992) acrescenta que uma categoria assenta em propriedades estruturais comuns, organizando-se em torno de estereótipos que permitem reconhecer os membros dessa categoria. A conceptualização do mundo, mediada pela linguagem, pode assim reforçar classificações simplificadas e conduzir a erros sistemáticos. No contexto policial, esses desvios cognitivos da aplicação inconsciente de estereótipos, afetam a decisão, podendo ter implicações éticas e práticas.

A tomada de decisões rápidas em contextos de incerteza e elevada pressão é outro fator da realidade na prática policial (e.g., Alves, 2019). Face ao escrutínio social e institucional (Pais et al., 2015), os polícias recorrem frequentemente a estratégias cognitivas de simplificação (Alves, 2019), que nem sempre resultam em decisões ideais. Modelos formais de decisão baseiam-se em axiomas e análise lógica, mas, na prática, o ser humano procura decisões rápidas e suficientemente satisfatórias (ou *satisficing*, no dizer de Simon, 1956, 1990), recorrendo a atalhos mentais (Gilovich & Griffin, 1998). Tais atalhos geram vieses, distorcendo a perceção da realidade. Segundo Tversky e Kahneman (1982), o julgamento social pode afastar-se da realidade objetiva, moldando uma nova realidade para justificar conclusões. Os estereótipos, enquanto ideias associadas a certos grupos, também distorcem a avaliação, sendo influenciados por crenças e preconceções (Fiske, 1998; Gardner, 1994; Stangor, 2009; Tajfel, 1982).

A abordagem do *cognitive miser* explica como a mente humana tende a economizar esforço cognitivo, selecionando apenas estímulos considerados relevantes

(Böckenholt, 2012). Esse mecanismo favorece o pensamento categórico e o uso de atalhos, reforçando estereótipos e potenciando julgamentos imprecisos com efeitos que podem ser diretos na prática policial.

Os processos cognitivos e sociais, além de influenciarem a tomada de decisão individual dos polícias, podem, também, contribuir para padrões institucionais de discriminação, como evidenciado em Maeso, (2021). No que diz respeito a discriminação étnico-racial nas FS, e aqui não especificadamente em relação à PSP, Maeso (2021) examinou 48 processos organizados pela Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR). Destes processos, 75% são referentes a ocorrências na área do Comando Metropolitano de Lisboa e 25% nas áreas dos distritos do Porto, Braga, Coimbra, Santarém e Beja. No total, envolveram afrodescendentes (48%), indivíduos de etnia cigana (19%) e outros estavam relacionados com a nacionalidade (33%) dos sujeitos. Do total de processos, 75% foram arquivados. Independentemente dos motivos do arquivamento, para a autora, apesar de serem raras as situações em que a discriminação étnico-racial constitui o elemento central da acusação, Maeso (2021) considera que as FS continuam a reforçar ideias preconceituosas contra pessoas negras e ciganas. Refere que as discriminações aparecem tanto na maneira como tratam estas populações como nos documentos produzidos sobre elas, ou seja, que há um padrão de comportamento e registos que refletem esse preconceito.

Para mitigar o impacto dos vieses cognitivos na atuação policial, é fundamental implementar estratégias de controlo dos processos automáticos de estereotipia. Segundo Devine (1989), o controlo eficaz do estereótipo depende da consciência sobre a sua ativação, da motivação para responder sem preconceito e da disponibilidade de recursos cognitivos para inibir respostas enviesadas. No contexto policial, isso pode ser trabalhado através de formações específicas, com simulações de cenários diversos e exercícios de tomada de decisão sob *stress* que auxiliem na substituição de respostas automáticas por abordagens mais racionais e imparciais. Devine e Sharp (2009) ressaltam que fatores como a atenção, o ambiente social e as diferenças individuais influenciam a ativação dos estereótipos, pelo que se torna essencial que os agentes de segurança desenvolvam a capacidade de reconhecer e controlar os seus próprios vieses. Desta forma, a introdução de formações contínuas e baseadas em evidências pode fortalecer o compromisso ético da polícia e minimizar a influência dos vieses no desempenho profissional.

2.2.2. Discricionariedade na atuação policial

A complexidade de situações reais e atividades perigosas não permite que as leis contemplem todas as possibilidades de resposta relativas ao método e forma de atuar das autoridades policiais. Perante isto, a atuação policial implica um certo grau de discricionariedade, ou seja, uma margem de decisão e autonomia que cada polícia tem para tomar decisões e que permita adaptar as respostas às circunstâncias concretas (Poiares, 2023). Como afirmava Caetano (1963), "num regime de legalidade tais poderes têm de ser jurídicos. Este carácter é-lhes garantido pelo menos por dois traços: fazerem parte de uma competência conferida por lei e visarem a realidade de fins legalmente fixados" (p. 674). Assim, num regime de legalidade, essa discricionariedade não pode ser arbitrária, devendo ser juridicamente fundamentada. Pelo que, o poder discricionário da polícia está vinculado a uma competência conferida por lei e deve ser orientado por fins legalmente fixados. Contudo, os automatismos operativos da mente humana, anteriormente observados, embora treináveis, não podem ser legalmente reguláveis.

A discricionariedade é definida por Durão (2006) como o poder que o "direito concede aos órgãos judiciais e criminais para a prática profissional e interpretação das leis a aplicar em cada momento" (p. 9). A autoridade policial possui uma liberdade de decisão que tem um caráter direcionado à aplicação da lei, permitindo assegurar o cumprimento adequado das funções profissionais. Essa liberdade não pode ser confundida com uma escolha pessoal do agente, mas sim com uma prerrogativa profissional. Como explica Sousa (2016), a discricionariedade policial deve estar sempre alinhada com as exigências da sociedade e com o cumprimento da lei.

O poder discricionário é imprescindível à adequada atuação policial. Em termos funcionais, é uma faculdade que permite ao polícia optar quanto ao modo, ao método e momento de exercer o seu papel consoante o que lhe parecer mais adequado. Porém, esta faculdade (decisão discricionária) está vinculada "ao respeito pelas normas e princípios que caracterizam o bom desempenho da função, o que, por sua vez, não pode estar dissociado da observância de princípios jurídicos fundamentais (*máxime* o princípio da proporcionalidade e o princípio da imparcialidade)" (Sousa, 2009, p. 222).

Destaca-se a importância da uniformidade da doutrina, normas e práticas em todos os níveis de intervenção policial, cujos preceitos vêm definidos na NEP AUOOS/DO/01/29, de 13 de fevereiro de 2019. Esta norma estabelece a estratificação da ação policial desde situações de normalidade até cenários de violência grave, determinando os modos de atuação e recursos conforme o grau de ameaça. Este modelo garante a aplicação dos mesmos princípios e normas a todos os agentes, independentemente da unidade ou especialização, assegurando uma abordagem comum ao uso de meios coercivos.

Internamente, para a ponderação entre os meios coercivos necessários a utilizar no decorrer de uma ação, destaca-se a NEP OPSEG/DEPOP/01/05, originalmente publicada em 2004 e revista em 9 de dezembro de 2021. Este documento fundamenta-se na Constituição, referindo-se, entre outros, aos artigos 1.º, 24.º, 25.º, 27.º e 272.º, bem como no Decreto-Lei n.º 457/99, de 5 de novembro, que regula o uso de armas de fogo em ação policial. Todas as regras e instruções concretas sobre técnicas de intervenção e recurso a meios coercivos seguem esta norma de execução permanente, promovendo uma unidade doutrinária entre todos os polícias, independentemente da sua unidade ou missão. O documento é essencial na política interna, pois sintetiza e operacionaliza o quadro jurídico, ético e deontológico que regula o uso de meios coercivos na PSP e uniformiza os procedimentos nesta matéria.

2.2.3. Desafios éticos e práticos na atuação policial

A discricionariedade levanta desafios e torna-se um ponto de conflito quando não é regulada por diretrizes claras, ficando sujeita à influência de vieses inconscientes e preconceitos étnicos raciais. Segundo Bowling et al. (2019), "os polícias desenvolvem refinados mapas cognitivos do mundo social" (p. 173), que os ajudam a antecipar comportamentos e a reagir de forma rápida. No entanto, esses modelos mentais, embora funcionais na tomada de decisão, podem reforçar estereótipos influenciando a forma como alguns grupos são abordados, tratados, bem como o uso do poder discricionário.

A abordagem e atuação policial ocorre sob determinados pressupostos e pode ser influenciada por fatores contextuais como a atitude do suspeito, as taxas de criminalidade locais e as características do ambiente, incluindo aparência, indumentária e perfis sociais

(Pinc, 2014). Com o tempo, a exposição repetida a determinados padrões pode levar os profissionais a desenvolverem associações entre certos grupos e comportamentos específicos, criando categorias mentais que orientam futuras interações. Embora a categorização seja um mecanismo cognitivo útil na rápida avaliação de situações, a repetição de associações entre certos grupos e determinados comportamentos pode, sem um escrutínio crítico, levar à consolidação de estereótipos e perceções enviesadas sobre determinados segmentos da sociedade (Waddington, 1999; Mannen, 2005), influenciando o exercício da discricionariedade e aumentando o risco de abordagens seletivas.

Durão (2006) considera os estereótipos importantes na atividade policial, e exemplifica alguns, tais como "mitras" ("homem, jovem, podendo ser branco ou preto") ou "carocho" (p. 238) (indigentes ou toxicodependentes), que são comummente utilizados no universo policial. Contudo, a estereotipagem pode ser uma prática controversa e passível de amplificação indevida de comportamentos suspeitos.

A suspeição é outro traço fundamental característico na forma como os polícias percebem e interagem com o ambiente, uma vez que na sua atividade estão constantemente em situações de risco e isso exige-lhes que estejam sempre alerta a potenciais ameaças (Skolnick, 1966). Embora alguns autores, como Reiner (2010), defendam que a categorização policial deve basear-se "na realidade e útil, e não com base no preconceito e na discriminação" (p. 121), o risco de discriminação e perfilamento racial continua a ser um desafio para a ética policial. Assim, será fundamental que a formação policial enfatize a mitigação de vieses inconscientes e promova práticas justas e igualdade. Embora a discricionariedade seja indispensável para a atuação policial, em contextos dinâmicos, há uma componente subjetiva de avaliação que pode torná-la suscetível a vieses inconscientes, exigindo mecanismos de supervisão para garantir equidade. Por isso, é, também, fundamental equilibrar a autonomia operacional com mecanismos de supervisão e formação constante que garantam práticas democráticas.

Estudos demonstram que determinadas populações são desproporcionalmente mais suscetíveis a abordagens policiais, o que pode minar a confiança nas FS e comprometer a eficácia da sua atuação (Bowling et al., 2019). Isto acontece porque a categorização e a suspeição fazem parte do modo como os policiais aprendem a entender e lidar com determinadas realidades. Embora remonte a estudos de 2006, Durão (2006) admite que, na PSP, "os pretos não são em geral muito bem vistos na cultura policial

dominante" (p. 251). Segundo a autora, indivíduos "pretos tendem a ser encarados como suspeitos ou, pelo menos, a sua situação é mais vulnerável" (p.251). Para Durão (2006) a socialização policial é um processo que contribui para este resultado, na medida em que faz com que desenvolvam uma atitude de desconfiança e hostilidade em relação a certas pessoas, principalmente aquelas que consideram como parte do seu "público-alvo" ou "clientela" (p. 253). Neste contexto, a cultura organizacional das forças policiais, bem como as influências culturais e as pressões sociais, são fatores que moldam as perceções dos agentes e podem tornar certos grupos populacionais alvos preferenciais de abordagens. Assim, o risco de discriminação racial, ou seja, abordagens policiais baseadas na categorização dos indivíduos, sem um critério objetivo, pode ser um desafio permanente. Por outro lado, também pode tornar-se difícil que um profissional venha a efetuar uma abordagem legítima e justificável, direcionada para indivíduos de comunidades minoritárias, sem que venha a ser acusado de ter feito uma abordagem discriminatória.

Dado os desafios éticos e práticos apresentados, torna-se essencial analisar que mecanismos, como políticas institucionais, supervisão e formação contínua, estão a ser implementados para mitigar vieses inconscientes na atuação policial.

2.2.4. Perceções dos polícias sobre racismo e xenofobia

A perceção dos polícias sobre racismo e xenofobia é importante na medida em que influencia as práticas policiais e a implementação das políticas institucionais. A literatura tem demonstrado que crenças individuais sobre racismo e xenofobia, e valores organizacionais podem afetar a discricionariedade policial, tendo impacto em decisões relativas a abordagens, identificações e uso de meios coercivos (Figueiredo, 2020 Poderoso, 2018). Figueiredo (2020) analisou a relação entre atuação policial e preconceito, destacando que os estereótipos desenvolvidos pelos agentes podem levar a uma maior vigilância e suspeição sobre determinadas minorias étnicas.

A forma como o racismo é interpretado dentro das forças policiais revela grande diversidade de opiniões. Enquanto alguns minimizam incidentes racistas, referindo-os como "desabafos" privados, outros mostram maior preocupação com o impacto dessas atitudes (Lima, 2024). Nos últimos anos, a Inspeção-Geral da Administração Interna

(IGAI), órgão que tem por missão assegurar as funções de auditoria, inspeção e fiscalização da atividade da PSP, reconheceu a gravidade do problema e a necessidade de combater a discriminação dentro das próprias forças.

Rocha (2021) explorou o impacto da cultura organizacional na PSP e como esta molda as perceções dos novos agentes contribuindo para a criação de estereótipos. Para o autor, a socialização dentro da polícia pode reforçar atitudes que perpetuam práticas discriminatórias, ainda que de forma não intencional. Isso sugere que, mesmo quando existem políticas institucionais contra o racismo e a xenofobia, a sua implementação pode ser comprometida pelas crenças e atitudes predominantes entre os agentes. Fatores como cultura organizacional, resistência interna e falta de recursos podem constituir barreiras à aplicação efetiva de políticas antidiscriminatórias. Desta forma, fica evidente que as práticas dos polícias não são moldadas apenas por normas institucionais, mas também pelas suas perceções individuais, funcionamento da mente e pela cultura organizacional vigente. Compreender esses fatores é essencial para promover uma atuação policial mais justa e alinhada com os princípios da igualdade e dos direitos humanos.

Embora haja uma escassez de estudos específicos sobre este tema em Portugal, algumas investigações oferecem contributos relevantes. Vicente (2021) analisou as perceções dos residentes sobre o policiamento e racismo na Alta de Lisboa, indicando que fatores como "raça" e *status* socioeconómico influenciam essas perceções. Embora o foco incida nas perceções dos residentes, os resultados sugerem a necessidade de explorar também as perceções dos próprios agentes. Outros autores analisaram as experiências de jovens negros em relação às abordagens policiais nas cidades de Salvador, Recife e Fortaleza (Brasil) (Anunciação et al., 2020). Embora o estudo tenha o foco nas perceções de jovens, também aborda a discricionariedade na atuação policial e os critérios de suspeição utilizados pelos agentes. Os resultados indicam que a decisão de abordar indivíduos é influenciada por fatores como lugar, situação, comportamento, perfil físico e aparência, e perfil social e económico. Embora o artigo não explore as perceções dos polícias, sugere que as suas práticas são influenciadas por representações sociais que associam certos perfis a comportamentos suspeitos.

Além disso, um outro estudo que discute o racismo estrutural e a filtragem racial nas abordagens policiais, com dados recolhidos a partir de procedimentos administrativos instaurados pelo Ministério Público de São Paulo (Brasil), contra polícias acusados de

abuso policial, destaca que o racismo não se limita a indivíduos isolados, mas está enraizado nas instituições (Silva, 2022). Neste caso, seria pertinente explorar as perceções dos polícias acerca das políticas e formações institucionais (sendo este um dos objetivos que dá corpo ao presente estudo). Mas será que as perceções dos polícias, acerca das políticas e formações não discriminatórias, poderão de alguma forma contribuir para melhorar as medidas de formação e políticas institucionais e incrementar eficácia? Apenas se sabe que os estudos não têm tido em conta as perspetivas dos polícias. Mais adiante, serão analisados os efetivos processos de formação e de políticas institucionais no combate à discriminação étnico-racial.

2.3 O combate institucional à xenofobia e racismo

2.3.1. Instrumentos jurídicos e medidas de combate à xenofobia e racismo

Ao longo dos anos foram adotados vários instrumentos internacionais sob a égide das Nações Unidas (ONU), que têm como objetivo promover a igualdade e combater a intolerância. Especificamente, em termos de discriminação étnico-racial, em 1963, a Assembleia Geral ONU adotou a Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (cf. Resolução 1904 (XVIII), de 20 de novembro). Em 1965, foi adotada a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, um tratado focado essencialmente no combate ao racismo e à discriminação racial. Este tratado, por sua vez, originou o Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD), responsável por monitorizar a aplicação da Convenção pelos Estados.

No domínio do direito da União Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), no artigo 21º, reforça a proibição de discriminação com base em várias características, raça, cor, origem étnica, nacionalidade, religião, convicções, idade ou orientação sexual. As leis internacionais que protegem o direito à igualdade e a proibição da discriminação racial, quando ratificados, vinculam o Estado português[5]. Assim, o princípio da não-discriminação é essencial na atuação policial e intimamente

[5] Tal como estabelecido no art.º 8.º da CRP - mediante ratificação pelo Estado e após publicação oficial, as normas e princípios do direito internacional vigoram e fazem parte do direito português.

ligado aos valores da igualdade[6] e imparcialidade. Para cumprir integralmente a sua função de defensor e promotor dos DF, a PSP deve atuar de maneira não discriminatória.

Ao nível nacional, a igualdade é um princípio constitucional vertido no artigo 13.º da CRP e que, "no contexto da atuação policial, não comporta uma dimensão única, desdobrando-se em duas vertentes: a proibição do arbítrio e a proibição da discriminação" (Poiares, 2023, p.110). É, portanto, proibido qualquer tipo de tratamento diferenciado e negativo para com os cidadãos em razão de qualquer categoria subjetiva (Canotilho & Moreira, 2007). No entanto, não é considerada discriminação ilegal o tratamento que visa atender à condição especial das pessoas, como por exemplo, menores, idosos, mulheres grávidas e outras pessoas com necessidade de medidas especiais (Poiares, 2023). Há ainda, outras disposições constitucionais que ecoam do princípio da igualdade[7].

Com a Lei n.º 7/82, de 29 de abril, assumindo-se uma estratégia para a não discriminação e a promoção da compreensão entre todas as "raças", Portugal adere à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Também a Lei n.º 134/99, de 28 de agosto, proíbe qualquer forma de discriminação no exercício de direitos. De acordo com o artigo 1.º desta lei, o seu objetivo é prevenir e combater a discriminação racial, bem como sancionar atos que violem direitos fundamentais ou impeçam o exercício de direitos económicos, sociais ou culturais, em razão de cor, nacionalidade ou origem étnica. No artigo 4.º, n.º 1, alínea j), consagra-se como prática discriminatória qualquer medida adotada por órgãos ou agentes da administração pública que limite ou condicione o exercício de direitos.

O Código Deontológico das Forças de Segurança constitui um pilar normativo essencial na definição da identidade ética e funcional do policiamento em Portugal, consagrando a missão policial como indissociável do respeito absoluto pelos direitos fundamentais. Os Artigos 2.º, 3.º e 5.º sublinham o compromisso dos agentes com os valores do humanismo, da imparcialidade, da dignidade humana e da legalidade nacional e internacional, estabelecendo a atuação policial como um exercício de serviço público fundamentado na justiça, integridade e solidariedade. Ao reforçar que todos os cidadãos

[6] Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000, o princípio da igualdade implica a não discriminação, de qualquer tipo, seja direta ou indireta (Poiares, 2023)

[7] e.g. artigo 18.º da CRP, ao consagrar no plano constitucional exigências de proporcionalidade e de necessidade na restrição de direitos.

são iguais perante a lei e que a função policial deve ser exercida com isenção e zelo, o Código apela à adoção de padrões éticos universais para a atuação das forças de segurança. Neste sentido, promove a qualidade e o prestígio do serviço policial, e também consolida o seu papel num Estado de Direito democrático, onde a proteção das liberdades e garantias dos cidadãos é central à prática policial.

A Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto surge como o Regime Jurídico da Prevenção, da Proibição e do Combate à Discriminação, apresentando algumas definições[8]. Internamente, o Estatuto Disciplinar da Polícia de Segurança Pública assume um papel central na regulação da conduta dos seus profissionais, funcionando como um instrumento jurídico que visa garantir o cumprimento dos deveres éticos, legais e deontológicos da função policial. No contexto do combate ao racismo e à xenofobia, este estatuto contribui para a definição clara de comportamentos inaceitáveis, prevenindo práticas discriminatórias através da responsabilização dos agentes por ações ou omissões que violem os princípios da igualdade e da dignidade humana. Ao estabelecer sanções para atitudes que atentem contra os direitos fundamentais dos cidadãos, o Estatuto atua não só como mecanismo punitivo, mas também como elemento pedagógico e preventivo, reforçando a cultura institucional de respeito pelos direitos humanos. Contudo, a eficácia deste instrumento depende, em grande medida, da sua aplicação rigorosa, da existência de canais de denúncia acessíveis e protegidos, bem como da vontade institucional em investigar e sancionar devidamente condutas discriminatórias. É igualmente fundamental que a norma disciplinar seja acompanhada por uma cultura organizacional que promova a transparência, a autorreflexão e a responsabilização ética, de modo a que o Estatuto não

[8] Art.º 3.º n.º1: "Para efeitos da presente lei, entende-se por:
a) «Discriminação», qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão dos fatores indicados no artigo 1.º, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou de direitos económicos sociais e culturais;
b) «Discriminação direta», sempre que uma pessoa ou grupo de pessoas seja objeto de tratamento desfavorável em razão dos fatores indicados no artigo 1.º, designadamente em relação àquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa ou grupo de pessoas em situação comparável;
c) «Discriminação indireta», sempre que, em razão dos fatores indicados no artigo 1.º, uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque uma pessoa ou grupo de pessoas numa situação de desvantagem, designadamente em comparação com outra pessoa ou grupo de pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários;
d) «Discriminação por associação», aquela que ocorrer em razão de relação e ou associação a pessoa ou grupo de pessoas a quem sejam atribuídos ou que possuam os fatores indicados no artigo 1.º;
e) «Discriminação múltipla», aquela que resultar de uma combinação de dois ou mais fatores de discriminação, devendo, neste caso, a justificação objetiva permitida nos termos da alínea c) verificar-se em relação a todos os fatores em causa;"

se limite ao papel formal, mas que seja vivenciado como parte ativa da prevenção e combate ao racismo e à xenofobia dentro da PSP.

Em termos penais, a discriminação étnico-racial é explicitamente criminalizada em três preceitos do Código Penal. O artigo 240.º, relativo a condutas relacionadas com discriminação, incitamento ao ódio e à violência, prevê penas para quem, entre outras condutas, incitar à discriminação, ao ódio ou à violência contra pessoas ou grupos com base na sua origem étnico-racial, nacionalidade, religião, cor ou etnia. O artigo 132.º, n.º 2, alínea f) qualifica o crime de homicídio quando este é motivado por ódio racial, religioso ou político, ou por causa da cor, origem étnica ou nacional, sexo, orientação sexual ou identidade de género da vítima. Finalmente, o artigo 145.º, n.º 2, prevê o agravamento das penas aplicáveis a crimes de ofensa à integridade física quando estes são cometidos com motivações discriminatórias semelhantes. É importante notar que, apesar da existência destas disposições legais, colocam-se diversos desafios na sua aplicação prática. Os dados indicam que, nos primeiros seis meses de 2024, apenas uma pequena percentagem dos inquéritos por crimes de ódio resultou em julgamento (2,9%), o que levanta questões sobre a eficácia das atuais medidas legais e a necessidade de possíveis reformas para melhorar a resposta judicial a estes crimes (Henriques, 2024).

Beleza (2003) referia que o maior desafio em Portugal, quando se trata de punir crimes de discriminação racial, é garantir que as leis existentes sejam realmente aplicadas de forma eficaz. Para Beleza, os poucos casos publicamente conhecidos desta natureza, ou terminam em penas simbólicas ou em absolvições uma vez que "provar a intenção de incitamento à discriminação envolve, em alguma medida, a prova do carácter racista de uma pessoa" e desse modo, "a proteção das vítimas através da ameaça penal fica diminuída de forma significativa – dado que em poucos casos ser viável essa prova" (Beleza, 2003, p. 76). Por isso, especialistas em direito advogam que a legislação penal portuguesa atribui pouca importância ao discurso de ódio e ao racismo (Henriques, 2024).

Não obstante de a proibição do racismo, da xenofobia e da discriminação étnico-racial estar enraizada no ordenamento jurídico nacional e internacional de Direitos Humanos, e dos avanços obtidos nessa área desde a fundação da ONU, é inegável que os propósitos da luta contra o racismo e xenofobia não foram plenamente alcançados (se é que alguma vez o serão). Ao nível nacional, as pessoas continuam, até aos dias atuais, a ser vítimas do fenómeno, e, com o avanço das novas tecnologias e a globalização, surgem

desafios inéditos que requerem estratégias inovadoras e ações coordenadas para combater a desinformação ou a radicalização.

2.3.2. Medidas institucionais no combate à xenofobia e racismo

A IGAI desempenha um papel fundamental no combate às formas de discriminação, assegurando a proteção dos direitos fundamentais, liberdades e garantias dos cidadãos. Atua para garantir que o uso da autoridade e dos meios de coerção esteja sempre alinhados com os princípios do Estado de Direito democrático, prevenindo abusos que possam resultar em discriminação (Blasco, 2016). Desde a sua criação, em 1995, a IGAI tem como missão auditar e supervisionar a atuação das FS, promovendo a legalidade e a transparência na aplicação da lei. O seu compromisso com a dignidade das pessoas faz com que a sua atuação seja essencial para erradicar práticas discriminatórias, assegurando que todos os cidadãos sejam tratados com equidade e respeito, independentemente da sua origem, etnia, género ou qualquer outra condição (Blasco, 2016). Ao reforçar a fiscalização e garantir que eventuais irregularidades sejam investigadas e corrigidas, a IGAI contribui ativamente para uma sociedade mais justa e igualitária, onde os direitos de cada indivíduo são protegidos e respeitados. Estando a missão da IGAI centrada na conduta policial em relação à cidadania e aos direitos fundamentais, a qualidade da ação policial é essencial nesse contexto, pois um melhor desempenho das FS garante maior proteção aos direitos dos cidadãos e contribui para uma melhor qualidade de vida.

Em alguns casos, a IGAI investigou queixas que resultaram em punições que variavam entre repreensões, suspensões diversas, reformas compulsivas com redução da pensão, exoneração de serviço e penas de prisão para os que fossem julgados e condenados (Country Reports on Human Rights Practices, 2024). Além disso, diversos fenómenos sociais tornaram evidente a necessidade de combater a discriminação e proteger o Estado de Direito Democrático. Alguns desses fenómenos são os desafios já referidos e relacionados com a diversidade. Por outro lado, outros fatores mais específicos da sociedade, como a mediatização de casos de discriminação racial, ou seja, a grande visibilidade que esses casos ganham na comunicação social, aumentam a consciência pública sobre o problema e levam a um maior envolvimento da sociedade na luta por igualdade de direitos (Canarias, 2023). A conjuntura policial e o facto de as FS serem

instituições fortemente escrutinadas, onde estas questões têm vindo a ocupar um espaço público substancial, originou a necessidade de criação de medidas e estabelecer princípios com o fim de prevenir a manifestação de discriminação nas FS.

Para responder ao problema, em 2021, a IGAI difundiu o Plano de Prevenção de Manifestação de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (PPMDFSS), onde estabeleceu, com a participação da Guarda Nacional Republicana (GNR), da PSP e do (ora extinto) Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), áreas de intervenção essenciais, desde o recrutamento, formação, atuação dos elementos das FS, promoção da imagem da polícia e comunicação. Para a operacionalização de tudo isto, a IGAI, entidade que coordena a execução, conta com a estreita e permanente colaboração dos Oficiais de Direitos Humanos, representados por cada uma das FSS, e que têm estado a trabalhar com a IGAI na monitorização do plano de prevenção de discriminação nas polícias.

Na área do recrutamento, o PPMDFSS apresenta três objetivos principais. O primeiro objetivo busca intensificar os critérios de avaliação na seleção, formação e exercício de funções dos candidatos às FSS, a fim de identificar atitudes ou traços que possam divergir dos valores do Estado de Direito Democrático e dos DH (IGAI, 2021). O segundo visa reforçar a comunicação das FS nos concursos para atrair uma diversidade maior de candidatos em termos de género, etnia e contexto social (IGAI, 2021). O terceiro objetivo visa aumentar o número de recrutamento de mulheres. Deste modo, para a IGAI, "FSS com maior diversidade, para além de serem mais «representativas» da própria comunidade, constituem-se como mais eficazes na prevenção e combate a práticas discriminatórias por parte dos seus efetivos" (IGAI, 2021, p.6). E assim, a PSP, no Aviso n.º 4567/2021 do concurso para agentes da PSP, deu orientações no sentido de privilegiar o recrutamento de candidatos representativos da diversidade de contextos sociais e culturais. Já em 2025, o Aviso n.º 1922-A/2025/2 menciona que a PSP, inserida na Administração Pública, promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, garantindo a ausência de qualquer forma de discriminação incentivando a candidatura de todos os cidadãos que reúnam os requisitos necessários e desejem contribuir para uma sociedade mais segura e inclusiva, independentemente da sua origem, género, raça, religião, convicções, entre ouros.

O relatório da Amnistia Internacional (House, 2024) dá nota que sete militares da Guarda Nacional Republicana foram acusados de torturar imigrantes asiáticos na cidade

de Odemira, região de Beja. O veredicto do tribunal determinou a suspensão da execução da pena a seis deles e uma pena efetiva de seis anos a outro que já tinha sido condenado num processo semelhante. Este é um exemplo extremo e mediático de casos preocupantes que deixam reticências quanto à eficácia das políticas e medidas.

O Despacho n.º 302/MAI/2024 da ministra da Administração Interna de 9 de setembro de 2024 vem (novamente) reconhecer o exigente ambiente em que as FS atuam e no qual os cidadãos reivindicam segurança, destacando a importância do investimento do Estado nas FS, a garantia de meios técnicos, a formação e a dignificação das carreiras. Considerou-se que as dinâmicas sociais, económicas e, sobretudo, culturais das comunidades que as FS servem, tornam essencial ajustar o modelo organizativo das FS a fim de reforçar a sua integração com as comunidades e prevenir atuações ilegais. Além disso, sublinha a necessidade de um compromisso contínuo com os DH, promovendo práticas operacionais que combatam o racismo e a xenofobia. Assim, defende-se um recrutamento criterioso, formação contínua e incentivos adequados para os profissionais.

Nessa senda, o MAI determinou a constituição de um grupo de trabalho com a missão de preparar e elaborar uma estratégia pedagógica a adotar pelos estabelecimentos de ensino das FS. Segundo o Despacho n.º 302/MAI/2024, a estratégia pedagógica deveria contemplar: adaptação da formação inicial e contínua às necessidades operacionais, missões, características populacionais e especificidades criminais de cada local; aprofundar os programas de formação para garantir o uso proporcional da força e a justiça na atuação policial; consideração pelo ambiente criminológico e os riscos inerentes à profissão; incentivo às instituições públicas e privadas para promover valores democráticos; estudos sobre a evolução social para melhor compreensão ética das relações entre polícia e cidadãos; e, caso necessário, ajustar os currículos dos estabelecimentos de ensino policiais em função da evolução dos desafios da segurança.

Não obstante, a PSP, por si, tem procurado mitigar a discriminação com outras medidas que incluem formações específicas sobre igualdade, diversidade e combate ao racismo. Normas internas como a Determinação 2/INSP/2020 e ações do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade (MIPP) visam promover um policiamento mais próximo e consciente da diversidade social (Fã, 2023). Essas iniciativas abrangem temas como cidadania, direitos humanos e diálogo intercultural, ajudando a reforçar a confiança da população na instituição e contribuir para a integração dos imigrantes (Fã,

2023). Além disso, a PSP promove imagens e vídeos nas redes sociais destacando a presença de mulheres e de membros de diferentes grupos sociais (IGAI, 2022). O ISCPSI também realiza ações para divulgar o Curso de Formação de Oficiais da PSP (CFOPPSP), como apresentações em escolas e *open days*, utilizando as redes sociais para ampliar o alcance do recrutamento (IGAI, 2022).

Atualmente a estratégia da PSP continua a pretender "dar continuidade ao desenvolvimento e consolidação do MIPP da PSP, procurando a sua permanente adaptação às novas realidades sociais e culturais, promovendo uma abordagem flexível, que se ajuste, em cada momento, às necessidades das comunidades" (PSP, 2024, p.8) que serve. Além disso, através dos seus estabelecimentos de ensino (EPP e ISCPSI), a PSP aposta "na implementação da estratégia e no cumprimento dos objetivos na área da formação, mas também na criação na organização, de uma cadeia de conhecimento, de valor acrescentado, através da investigação científica, que permita a validação científica das práticas policiais" (PSP, 2024, p.5). Veremos o modo como se tem operacionalizado.

2.3.3. Formação e programas de formação policial

A capacitação profissional desempenha um papel essencial na aquisição de conhecimento e na implementação de novas práticas e no aumento da consciencialização sobre a discriminação. O treino direcionado para tipos específicos de situações pode preparar os polícias para lidar com os desafios complexos da sua atividade. Conforme Ferreira e Moreira (2014) referem, além da formação inicial, a formação contínua recebida pelos profissionais de polícia contribui para "um elevado desempenho" (p. 50), tornando o seu serviço mais eficaz e eficiente.

A formação inicial de Agentes, ministrada no Curso de Formação de Agentes (CFA), tem sido ajustada ao longo dos anos para atender às necessidades operacionais da PSP e da sociedade contemporânea, com revisões pedagógicas e programáticas em 2011, 2021 e 2024 (Regulamento de frequência e avaliação do CFA). Da mesma forma, o Regulamento do Curso de Formação de Chefes (CFC), revisto em 2021, visa fortalecer as competências por meio de metodologias teórico-práticas e pedagógicas. No CFA, os Direitos Humanos são abordados principalmente na disciplina de Direitos Fundamentais, com 30 horas dedicadas ao tema. Além disso, outras disciplinas, como Psicossociologia,

Ética e Deontologia Policial, Direito Penal e Técnicas de Intervenção Policial, também tratam do assunto. O currículo inclui temas como tráfico de seres humanos, MGF, violência doméstica, princípios do Direito Penal, medidas cautelares e o uso de meios coercivos, garantindo uma formação alinhada com o respeito pela dignidade humana.

No CFC, a disciplina de Direitos Fundamentais teve sua carga horária aumentada de 15 para 35 horas em 2022, refletindo a crescente importância dos DH na formação dos Chefes. Há, portanto, um alinhamento da formação, pelo menos em termos teóricos, das normas e procedimentos policiais sobre o uso de meios coercivos, e com os princípios e práticas de proteção dos DF.

No que diz respeito aos oficiais, a formação inicial segue os critérios do Decreto-Lei n.º 13/2022, de 12 de janeiro, que estabelece o Regime Jurídico do Ensino Superior Público Policial, definindo a sua organização e especificidades no contexto do ensino superior público nacional. O CFOPPSP é composto por dois ciclos de estudos. A Licenciatura em Ciências Policiais, que confere o grau de licenciado, mas não habilita ao exercício das funções de oficial. Este ciclo inclui matérias sobre DH e DF. O segundo ciclo é o Mestrado em Segurança Pública, requer a conclusão do ciclo anterior, e adiciona unidades curriculares relacionadas com os DF e DH.

A formação contínua para atualização e aperfeiçoamento é responsabilidade da Divisão de Formação e Aperfeiçoamento do Departamento de Formação da Unidade Orgânica de Recursos Humanos da Direção Nacional da PSP. Este departamento concebe e implementa diversas formações, incluindo algumas com foco específico em DF e DH. Na formação contínua, destaca-se o Curso de Direitos Humanos: da Norma à Prática (*B-learning*) de 18 horas, dedicado para polícias com funções operacionais e administrativas, abordando conhecimentos teórico-práticos em DH.

Sob a perspetiva dos polícias, em maio de 2023, o Mecanismo Nacional de Prevenção (MNP)[9] publicou o Relatório Temático sobre a Polícia de Segurança Pública 2022. Isto tem relevância para a presente investigação na medida em que, no capítulo 7, divulga reivindicações de agentes de polícia na área da formação. O MNP constatou, com

[9] Organismo que funciona junto da Provedoria de Justiça desde 2013, tendo como principal função a prática de um sistema regular de visitas a todos os locais onde haja pessoas privadas de liberdade por decisão de poderes públicos.

base nas auscultações dos agentes, que a formação permanece inalterada há mais de uma década, resumindo-se a uma ação anual obrigatória de seis horas para agentes com licença de porte de arma. Muitos agentes expressaram insatisfação com a escassez de oportunidades de formação ao longo da carreira, destacando lacunas de formação "para a gestão de emoções e impulsos no exercício da função" (p.25). O MNP defende a necessidade de investir numa formação preventiva, em linha com as recomendações do Comité Europeu para a Prevenção da Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Desumanos e Degradantes[10] (CPT) e recomendou que a Direção Nacional (DN) da PSP promovesse a implementação de formações focadas em temas relacionados com os DH (CPT, 2020).

O Relatório da Comissão Europeia contra o Racismo e Intolerância (ECRI) sobre Portugal de 2018 também aborda a importância de implementar políticas eficazes contra o racismo e a discriminação. Por exemplo, a ECRI recomenda que Portugal ratifique o Protocolo n.º 12 à Convenção Europeia dos Direitos Humanos, que aborda a discriminação em geral. Embora o relatório não mencione diretamente a necessidade de considerar as perceções dos agentes na implementação de políticas, a recomendação de ratificar instrumentos internacionais sugere uma preocupação com a eficácia das políticas antidiscriminatórias. Para a garantia da eficácia das medidas, é crucial que os agentes no terreno compreendam e apoiem as medidas institucionais. Assim, alinhar as políticas institucionais com as práticas no terreno, levando em conta as perceções dos agentes, pode ser uma estratégia eficaz para combater o racismo e a discriminação.

2.4 Problema de investigação

A atuação policial está diretamente ligada à discricionariedade dos agentes, ou seja, às decisões tomadas com base em fatores contextuais e institucionais. No entanto, a literatura tem demonstrado que essas decisões podem ser influenciadas por vieses inconscientes, estereótipos e perceções individuais, o que pode resultar em abordagens

[10] Relatório do CPT ao Governo português a propósito da visita realizada entre 3 e 12 de dezembro de 2019: "The CPT recommends that the Portuguese authorities act to ensure that law enforcement officials carry out their duties in accordance with the relevant provisions of the Criminal Procedure Code. To this end, professional training for these officials should be provided regularly, which should cover appropriate interview and investigation techniques, as well as the prevention of ill-treatment and policing in a diverse society" (p.17).

seletivas e potenciais atuações ou práticas discriminatórias (Bowling et al., 2019; Devine, 1989; Figueiredo, 2020).

No contexto da PSP, a perceção dos agentes sobre racismo e xenofobia tem um papel fundamental na forma como a lei é aplicada, podendo influenciar a relação com comunidades racializadas e minoritárias. Além disso, a ausência de diretrizes claras e formação especializada pode dificultar o controlo dos processos automáticos de estereotipia, tornando essencial compreender como os polícias percebem e lidam com estas questões na prática (Devine & Sharp, 2009; Ferreira & Moreira, 2014).

Neste sentido, torna-se crucial investigar como os polícias da PSP caracterizam o racismo e a xenofobia, até que ponto reconhecem (ou não) a existência dos fenómenos na sua prática profissional, e ainda as suas perceções sobre as políticas institucionais e formações disponibilizadas para mitigar estes fenómenos.

Apesar da relevância do tema, observa-se uma lacuna na investigação académica em Portugal e no estrangeiro sobre a perceção dos agentes da PSP relativamente ao racismo e xenofobia, sendo os estudos geralmente focados nas perceções das comunidades afetadas (Anunciação et al., 2020; Vicente, 2021). Assim, é essencial compreender os mecanismos internos que podem contribuir para a reprodução ou prevenção da discriminação dentro das instituições policiais, sob as perspetivas dos polícias, visando o desenvolvimento de estratégias eficazes para um policiamento mais equitativo e alinhado com os princípios democráticos e de DH.

Para cumprir os fins propostos, desenvolveu-se uma investigação empírica que procurou responder à seguinte questão: Qual é a perceção dos polícias relativamente a racismo e xenofobia, e quais as abordagens que consideram mais adequadas para investigar e intervir sobre estes fenómenos?

Capítulo III – Método

O método numa investigação tem a finalidade de descrever, de forma clara e sistemática, os procedimentos utilizados para recolher, analisar os dados e interpretar os resultados dando resposta às questões que se colocaram relativamente ao objeto de estudo. Além disso, permite que o estudo seja replicável garantindo a validade e a confiabilidade dos resultados, e que as suas conclusões sejam fundamentadas numa abordagem rigorosa e objetiva. O método torna possível a produção de conhecimento validado e atingir os objetivos propostos no estudo (Marconi & Lakatos, 2017).

Nesta investigação optou-se por uma abordagem qualitativa, constituindo-se como uma legítima e promissora forma de investigar (Neves, 1996), que permite aprofundar o conhecimento, mediante a análise das "ações dos indivíduos, grupos ou organizações no seu ambiente ou contexto social" (Guerra, 2014, p.11).

3.1. Participantes/ *Corpus*

O estudo teve a participação de polícias das diversas unidades da PSP que prestam ou tenham prestado serviço em contacto com a população, diferenciando-se apenas em variáveis como género, idade, categoria do posto (Oficiais, Chefes e Agentes) e tempo de serviço. O leque etário dos participantes varia entre os 24 e os 50 anos de idade, e o tempo de serviço entre um e 36 anos. No total, foram entrervistados 14 polícias, considerando que tenham tido formação em DH – temática em estudo e que assim pudessem contribuir para os objetivos da investigação. A sua participação foi voluntária e todos os participantes consentiram em participar no estudo mediante a assinatura de um Termo de Consentimento Informado (cf. Anexo 3), garantindo-se o compromisso de preservar o anonimato e a confidencialidade durante todo o processo.

Segundo Bardin (1977) "o corpus é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos" (p.96), correspondendo assim à "totalidade dos dados recolhidos no período de coleta" (Campos, 2004, p.611) que serão submetidos aos procedimentos de análise. Nesta investigação o *corpus* são as 15 entrevistas que foram transcritas *verbatim*.

3.3. Instrumentos

3.3.1. Entrevista

A escolha do instrumento de recolha de informação baseou-se na sua capacidade de adaptação às particularidades dos participantes e à natureza dos dados que se pretendia obter. Genericamente, a entrevista pode ser entendida como uma interação verbal entre duas ou mais pessoas, permitindo um espaço de diálogo e troca de ideias (Bénony & Chahraoui, 2002). Como destacam Quivy e Campenhoudt (2005), a entrevista constitui o meio mais apropriado para explorar as perceções individuais sobre um determinado tema, razão pela qual foi selecionada para este estudo. Assim, dado que o objetivo central desta investigação é compreender a perceção dos polícias da PSP relativamente ao racismo e à xenofobia, bem como identificar as abordagens consideradas mais adequadas para investigar e intervir sobre estes fenómenos, a utilização da entrevista justifica-se porque permite aprofundar as experiências, opiniões e reflexões dos participantes de forma autêntica e contextualizada.

Quivy e Campenhoudt (2005) enfatizam a importância de conduzir a entrevista de forma aberta e flexível, evitando um excesso de perguntas demasiado específicas, pois isso pode levar os entrevistados a responderem de forma breve, em vez de expressarem plenamente os seus pensamentos e experiências (Quivy & Campenhoudt, 2005). Tendo em conta esta premissa, optou-se pela realização de entrevistas semiestruturadas e semidiretivas, permitindo que os participantes explorem as suas perceções sobre o racismo e a xenofobia de maneira mais espontânea e detalhada. Esta abordagem favorece uma compreensão mais profunda das suas opiniões e vivências, alinhando-se com o propósito deste estudo de captar, com autenticidade, a visão dos polícias da PSP sobre estas temáticas sensíveis. Refira-se ainda que este formato de entrevista proporciona ao entrevistado uma maior liberdade para expressar as suas respostas (Choi, 2018), enquanto permite ao entrevistador recorrer a questões orientadoras, que podem ser adaptadas ou omitidas conforme o desenrolar da conversa (Quivy & Campenhoudt, 2005).

A entrevista permite não apenas captar o conteúdo verbal das respostas, mas também observar a expressão facial, a linguagem corporal e o tom de voz do entrevistado, proporcionando uma compreensão mais profunda das suas reações e emoções em relação ao tema em discussão (Fortin, 1999). Billings et al. (2013) destacam que, no seu estudo, vários participantes referiram que partilharam mais detalhes com o entrevistador do que

fariam com qualquer outra pessoa, evidenciando o papel da entrevista na criação de um ambiente de confiança entre entrevistador e entrevistado. Essa proximidade dificilmente é alcançada através de outros instrumentos de recolha de dados.

Apesar de a entrevista presencial ser a estratégia mais tradicional de coleta de dados qualitativos, neste estudo optou-se pelo formato de entrevista *online* através do Google Meet (Gray et al., 2020). Fruto das medidas rígidas de distanciamento, implementadas na pandemia causada pela COVID-19 (Lebow, 2020), este formato de entrevistas em estudos qualitativos ganhou relevo visto que o formato tradicional tendeu para ficar inviabilizado. Por esse motivo, surgiu a necessidade de adaptar a realização das pesquisas (Lobe et al., 2020). Baseando-se numa revisão da literatura técnico-científica, Schmidt et al. (2020) sintetizaram as principais características das entrevistas realizadas *online*, com especial enfoque naquelas conduzidas através de videoconferência, e destacam os seguintes pontos fortes:

> (1) maior abrangência geográfica, com inclusão de pessoas de diferentes locais; (2) economia de recursos financeiros e redução de tempo na coleta de dados, pois não há necessidade de grandes deslocamentos; (3) maior segurança de participantes e pesquisadores, frente ao contexto de pandemia; (4) possibilidade de investigar tópicos sensíveis, pois os participantes não estão face a face com os pesquisadores e nem em locais públicos, como universidades e hospitais; e (5) acesso a grupos socialmente marginalizados e estigmatizados, comumente mais reticentes à exposição. (Schmidt et al., 2020, p.962)

Gray et al. (2020) destacam que muitas pessoas tendem a sentir-se mais confortáveis em participar num estudo quando o fazem a partir do ambiente familiar da sua própria casa, o que pode facilitar a partilha de informações. Além disso, as entrevistas *online* podem ocorrer de forma síncrona, com interação em tempo real através de videoconferências (Janghorban et al., 2014).

Os estudos indicam que entrevistas realizadas por videoconferência geram um volume de dados significativamente superior em comparação com aquelas conduzidas

por meio de texto, como mensagens instantâneas, e-mails ou fóruns de discussão. Além disso, o nível de interação estabelecido entre o investigador e o participante em entrevistas *online* por videoconferência é comparável ao das entrevistas presenciais, possivelmente devido ao uso combinado de recursos de áudio e vídeo (Janghorban et al., 2014). Em termos éticos e aspetos, como cuidados a ter referentes às entrevistas *online*, são os mesmos em relação a entrevistas *face to face* (Schmidt et al., 2020).

Antunes et al. (2023) também apresentam algumas desvantagens. Essas desvantagens prendem-se com problemas técnicos que possam surgir, falta de acesso à tecnologia e alguma eventual falta de confiança, por parte do entrevistado, visto estar a ser gravada a sua imagem. Refira-se que esta última desvantagem mencionada remete para questões de ordem ética que, no presente estudo, se pretendeu ultrapassar com o Termo de Consentimento Informado, que tanto é válido para a entrevista *face to face* (em que a voz é gravada) como para *online* (em que a imagem e voz é gravada), assegurando-se a posterior destruição dos registos. Além disso, o participante tem plena consciência dos moldes em que a entrevista é realizada, dando permissão expressa para o efeito.

3.3.2. Análise de conteúdo

A análise de conteúdo ocorre após a realização e transcrição das entrevistas e pode ser compreendida como "um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento" (Campos, 2004, p.611). O processo permite explorar a linguagem utilizada pelos entrevistados, dado que "a análise de conteúdo trabalha a palavra, quer dizer, a prática da língua realizada por emissores identificáveis" (Bardin, 1977, p.43).

Segundo Minayo (2012), a análise de conteúdo tem três finalidades principais: "estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas, e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural" (p.69). Além disso, permite a produção de conhecimento sobre fenómenos que não podem ser observados na sua totalidade (Pais, 2004). A credibilidade das inferências geradas depende da aplicação de procedimentos rigorosos, submetidos "a diversas regras relativas à sua fidelidade e validade" (Pais, 2004, p.250).

Esta metodologia de análise apresenta ainda a vantagem de ser "balizada por duas fronteiras: de um lado a fronteira da linguística tradicional e do outro o território da interpretação do sentido das palavras (hermenêutica)" (Campos, 2004, p.612). Através dela, é possível reinterpretar as entrevistas e atribuir significado às informações recolhidas (Moraes, 1999), uma vez que "a análise de conteúdo procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça" (Bardin, 1977, p.44). Contudo, esse método não se limita à descrição do conteúdo, mas também "a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (…), que recorre a indicadores" (Bardin, 1977, p.38), admitindo a seriação e explicitação das mensagens analisadas.

Para estruturar esse processo, Bardin (1977) propõe três fases distintas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A pré-análise corresponde à organização inicial do estudo, permitindo delinear um plano de trabalho e definir critérios de seleção dos documentos, formulação de hipóteses e objetivos, bem como a criação de indicadores que sustentem a interpretação dos dados (Bardin, 1977). Segue-se a exploração do material, onde se faz "a administração sistemática das decisões tomadas (…) [com] operações de codificação (…), em função de regras previamente formuladas" (Bardin, 1977, p.101). Finalmente, ocorre o tratamento dos resultados e sua interpretação, momento crucial, pois é através da análise dos dados que se atribui significado ao conteúdo recolhido (Bardin, 1977). Esse processo permite estruturar a informação em categorias, facilitando a organização e compreensão dos dados (Vala, 1986).

A credibilidade e a fiabilidade da análise de conteúdo dependem diretamente da forma como essas categorias são estabelecidas. Este processo ocorre através da codificação, definida como "uma transformação (…) dos dados brutos do texto (…) que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo" (Bardin, 1977, p.103). Nessa fase, estabelece-se "um código que possibilite identificar rapidamente cada elemento da amostra de depoimentos ou documentos a serem analisados" (Moraes, 1999, p.5). A codificação permite identificar padrões entre os dados, agrupando informações de acordo com características comuns, isto é, "procedimento de agrupar dados considerando a parte comum existente entre eles" (Moraes, 1999, p.6). O objetivo central da categorização é, portanto, "fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos" (Bardin, 1977, p.119).

A categorização pode ocorrer de três formas distintas: fechada, aberta ou mista. No procedimento fechado, parte-se de um sistema de categorias pré-definido, derivado de quadros teóricos já estabelecidos em investigações anteriores (Bardin, 1977; Ghiglione & Matalon, 2001). No procedimento aberto, por outro lado, "o sistema de categorias não é fornecido, antes resultando da classificação analógica e progressiva dos elementos" (Bardin, 1977, p.119), ou seja, as categorias emergem espontaneamente a partir da análise do material recolhido (Ghiglione & Matalon, 2001). Pais (2004) introduz um terceiro modelo, o procedimento misto, que combina ambos os métodos: parte-se de um conjunto de categorias prévias, mas sem que estas sejam limitadoras, permitindo a criação de novas categorias conforme necessário durante a análise.

A aplicação de um sistema de categorias padronizado pode facilitar a comparação entre diferentes textos e a interpretação dos resultados de forma mais objetiva, uma vez que "a comparação de textos submetidos a um mesmo conjunto de categorias permite a interpretação dos resultados obtidos de maneira relativa" (Bardin, 1977, p.126). O processo de definição das categorias seguiu uma abordagem mista, combinando procedimentos dedutivos e indutivos. As categorias A, B e C foram inicialmente delineadas com base no enquadramento teórico que sustenta a investigação, bem como nos objetivos previamente definidos. No "Procedimento" este processo será mais detalhado. Para além destas, integrou-se uma quarta categoria – Principais dificuldades (Categoria D) – adaptada de quadros categoriais utilizados em estudos anteriores (Almeida, 2022; Meleiro, 2024; Silva, 2021).

No que diz respeito à qualidade do processo de codificação, destacam-se dois tipos de fiabilidade: intracodificador e intercodificador. A fiabilidade intracodificador ocorre quando um mesmo codificador analisa os dados em momentos distintos, mas obtém resultados idênticos (Ghiglione & Matalon, 2001; Pais, 2004). Já a fiabilidade intercodificador refere-se à consistência dos resultados obtidos quando diferentes codificadores analisam o mesmo material (Ghiglione & Matalon, 2001; Pais, 2004). Além da fiabilidade, a validação do processo analítico é essencial para garantir a coerência interna das categorias estabelecidas, pois a validade resulta de uma "coerência interna entre os diversos traços significativos" (Bardin, 1977, p.175). Segundo Moraes (1999, p.7), essa validade exige que todas as categorias sejam relevantes e úteis para os objetivos do estudo, alinhadas à sua fundamentação teórica.

Dessa forma, a análise de conteúdo estruturou-se como o principal instrumento de análise deste estudo, permitindo não apenas a análise dos discursos dos entrevistados, mas também a organização das informações de maneira sistemática e fundamentada de modo a sustentar a sua interpretação.

3.4. Procedimento

Numa fase inicial e essencial para o progresso da investigação, tornou-se imprescindível garantir a colaboração de elementos da PSP, cuja experiência profissional, independentemente da unidade ou zona onde exercem funções, se revelou determinante para enriquecer este estudo. Assim, foi necessário submeter um pedido formal à DN da PSP, com vista à obtenção de autorização para a realização de entrevistas aos profissionais da PSP (cf. anexo 1). Assegurando uma recolha de informação qualitativa valiosa e alinhada com os objetivos delineados para a presente investigação, solicitou-se, no mesmo requerimento, informação sobre as edições do curso de Direitos Humanos – da norma à prática (*B-Learning*) e os contactos de endereço eletrónico dos profissionais, especificamente da lista de formandos que receberam a referida formação. O início dos contactos, fundamental para agendar e realizar as entrevistas previstas, só pôde concretizar-se após a devida autorização oficial ter sido concedida (cf. anexo 2).

Com a luz verde da DN, foi então possível iniciar o processo de contacto com os profissionais selecionados, garantindo uma amostra diversificada de polícias, independentemente do posto, em diferentes áreas funcionais. De um total de 150 pedidos de participação voluntária, apenas três elementos se disponibilizaram a realizar as entrevistas. Por esta razão, e com o intuito do obter uma amostra suficiente para a realização do estudo, o investigador procurou contactar diversos polícias com os quais teve oportunidade de se cruzar durante a sua formação, tendo obtido resposta positiva de mais 11 polícias de diferentes categorias (Oficiais, Chefes e Agentes). Após explicar os objetivos do estudo e reforçar o caráter voluntário e anónimo da participação, foi possível realizar as entrevistas com os profissionais que aceitaram colaborar.

Para salvaguardar a confidencialidade da informação recolhida e garantir o cumprimento dos princípios éticos associados à investigação científica, foi entregue a

cada participante um termo de consentimento informado (cf. anexo 3), que foi assinado previamente à entrevista.

Nas entrevistas procurou captar-se as perceções dos polícias da PSP sobre o racismo e a xenofobia e quais as formas de intervir sobre os fenómenos no seio da organização. Para tal, foi estabelecido previamente o tema central da entrevista, incentivando os participantes a expressarem-se de forma livre e autêntica, refletindo sobre as suas experiências, vivências, sentimentos e perceções (Quivy & Campenhoudt, 2005). O recurso à entrevista à distância permitiu, ouvir diretamente as narrativas e interpretações dos polícias, criando um espaço para que partilhassem as situações que vivenciaram e as leituras que fazem da realidade. O formato revelou-se essencial para compreender, com profundidade e autenticidade, as perceções dos participantes sobre os fenómenos em estudo, alinhando-se com o objetivo central desta investigação.

No decurso das entrevistas, foi reiterado aos participantes que toda a informação prestada seria tratada de forma estritamente confidencial, não sendo, em qualquer circunstância, possível estabelecer uma ligação entre os dados recolhidos e a identidade dos profissionais envolvidos.

Após a conclusão das entrevistas, procedeu-se à transcrição integral dos testemunhos, constituindo-se, assim, o *corpus* de análise da presente investigação. Este material foi posteriormente submetido a um processo de análise de conteúdo, sustentado por uma grelha categorial que foi sendo definida ao longo do processo analítico, a qual serviu de base para a codificação e interpretação sistemática dos dados (cf. anexo 5).

Conforme referido, as categorias A, B e C foram inicialmente delineadas com base no enquadramento teórico que sustenta a investigação, e a sua formulação foi posteriormente ajustada à luz da análise preliminar do *corpus* empírico, garantindo a sua adequação aos dados efetivamente recolhidos. A quarta categoria – Principais dificuldades (Categoria D) – adaptada de quadros categoriais utilizados em estudos anteriores (Almeida, 2022; Meleiro, 2024; Silva, 2021), justificou-se pela sua relevância temática e pela frequência com que questões relativas a obstáculos profissionais emergiram durante as entrevistas, permitindo assim uma análise mais aprofundada desse eixo de interpretação.

A Categoria A – Caracterização do racismo e xenofobia, refere-se às perceções dos profissionais da PSP sobre a presença (ou não) destes fenómenos, tanto nas interações com terceiros, como nas relações internas, entre colegas de profissão, ou seja, no contexto organizacional. A construção desta categoria foi sustentada teoricamente nos contributos de Figueiredo (2020) e Poderoso (2018), cujas obras abordam a dimensão subjetiva e relacional do preconceito no seio das instituições de segurança pública. Relativamente à Categoria B – Intervenção sobre os fenómenos racismo e xenofobia, compreende os discursos dos entrevistados relativamente às medidas de prevenção, formação e resposta institucional face a estas problemáticas. Inclui, assim, as opiniões dos polícias sobre políticas públicas, ações concretas desenvolvidas pela instituição e estratégias de capacitação profissional. A formulação desta categoria teve como principal base teórica o estudo de Silva (2022), que analisa criticamente as abordagens institucionais face às questões da discriminação étnico-racial no contexto policial.

A Categoria C – Sugestões, foi construída com base na análise indutiva do *corpus*, resultando da identificação de padrões discursivos emergentes nas entrevistas. A sua formulação visou refletir as propostas e recomendações apresentadas pelos participantes quanto a formas de melhorar a intervenção institucional e operacional face aos fenómenos de racismo e xenofobia. Observou-se, ao longo da análise, uma forte articulação entre os conteúdos desta categoria e os já integrados na Categoria B. Por sua vez, a Categoria D – Principais Dificuldades teve origem na adaptação de quadros categoriais previamente estabelecidos (Almeida, 2022; Meleiro, 2024; Silva, 2021). A sua inclusão no presente estudo permitiu captar os principais obstáculos percecionados pelos polícias relativamente à prevenção e combate ao racismo e à xenofobia. Embora a estrutura de base tenha sido mantida, introduziram-se ajustes significativos, nomeadamente, a remoção da subcategoria relativa à formação em saúde mental, por não se enquadrar no objeto da presente investigação, e acrescentaram-se duas novas subcategorias com base em evidência empírica emergente que indicava limitações práticas na execução das normativas existentes e nas capacidades operacionais individuais dos profissionais (D3 – Operativas individuais e D4 – Operacionalização de leis, políticas e medidas).

Prosseguiu-se com a análise do *corpus* construído a partir das entrevistas realizadas, procedendo-se à codificação rigorosa das unidades de registo, de forma a garantir a clareza e a consistência na interpretação dos dados. Com o objetivo de reforçar

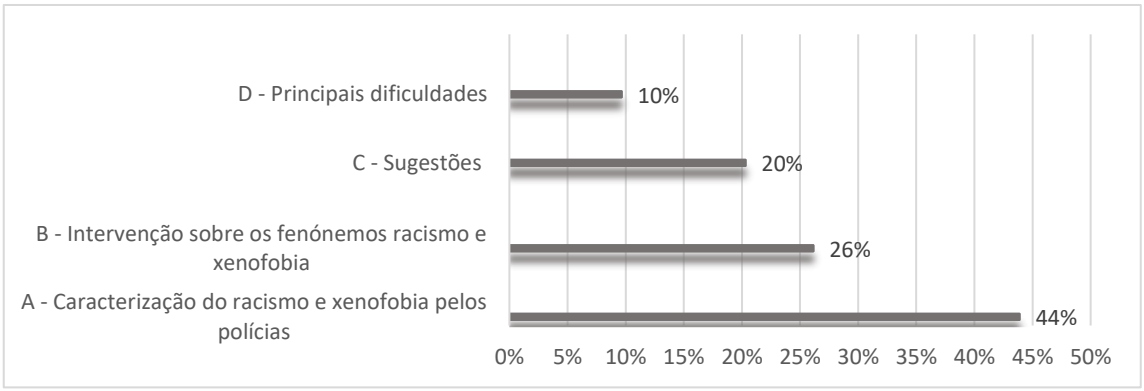
a fiabilidade do processo analítico, recorreu-se à colaboração de um segundo codificador, externo ao estudo, com experiência em análise de conteúdo, assegurando-se, assim, a fiabilidade intercodificador e analisou-se o *corpus* em momentos distintos, garantindo a fiabilidade intracodificador. Este cuidado metodológico, em consonância com as orientações de Ghiglione e Matalon (2001), contribuiu igualmente para a robustez e validade dos resultados alcançados. A apresentação e discussão dos dados teve por base a frequência com que cada categoria e respetivas subcategorias emergiram no material analisado (Anexo 7).

Capítulo IV – Apresentação e discussão dos resultados

Apresenta-se agora os principais resultados da análise de conteúdo das entrevistas com polícias da PSP, explorando as suas perceções sobre xenofobia e racismo, bem como a relação dessas perceções com a prática profissional, experiências e formação institucional. As entrevistas revelaram narrativas ricas e autênticas, permitindo uma compreensão aprofundada da realidade policial. A análise dos resultados inclui interpretações das falas dos entrevistados, ilustradas com excertos significativos, procurando assim dar voz aos participantes e integrar os dados empíricos com a literatura científica. A codificação das entrevistas originou 1438 unidades de registo (u.r.) que se distribuem percentualmente nas categorias, conforme se apresenta na Figura 1.

Figura 1.

Frequência das Unidades de Registo por Categoria



Visualiza-se a centralidade atribuída à dimensão caracterizadora dos fenómenos de racismo e xenofobia (categoria A), evidenciando a importância de aprofundar o entendimento crítico dos polícias sobre estas temáticas, como passo fundamental para uma intervenção institucional mais eficaz e criteriosa. A análise das restantes categorias complementa esta visão, revelando preocupações práticas, propostas e constrangimentos que devem ser consideradas à luz dos objetivos do presente estudo.

O facto de haver uma maior preponderância da categoria A – Caracterização do racismo e xenofobia pelos polícias, evidencia que os discursos dos participantes se centraram maioritariamente na caracterização dos fenómenos no contexto da sua prática

profissional. A elevada incidência desta temática sugere a relevância que assume para os entrevistados e também a sua necessidade de expressar entendimentos pessoais e experiências com ela relacionadas. Este dado poderá indicar, ainda, a existência de uma consciência crítica, bem como revelar ambiguidades, aspetos que serão discutidos adiante em articulação com a literatura.

Em segundo lugar surge a categoria B – Intervenção sobre os fenómenos racismo e xenofobia, refletindo as perspetivas dos participantes relativamente às formas de atuação, estratégias institucionalmente vigentes e experiências no que diz respeito à prevenção ou resposta a situações relacionadas com discriminação étnica-racial ou origem das pessoas. A relevância desta categoria pode ser interpretada como um reflexo da preocupação dos polícias com a aplicabilidade das políticas institucionais e com os limites práticos da sua ação, nomeadamente em contextos de elevada complexidade social (Fernandes, 2023; Malheiros, 2003; Moreira, 2021).

A categoria C – Sugestões indica que uma parte significativa das falas dos entrevistados foi usada como espaço para propor melhorias, nomeadamente ao nível da formação, procedimentos internos ou políticas públicas. Este dado é particularmente valioso porque, uma vez mais, confere voz aos próprios polícias no sentido da transformação institucional e da promoção de práticas mais inclusivas.

Por fim, a categoria D – Principais dificuldades foi a menos referida entre os participantes, o que poderá refletir uma menor predisposição para expor fragilidades do sistema ou da própria atuação profissional, ou poderá ainda indicar que, em comparação com as restantes temáticas, as dificuldades são menos discursáveis, apesar da sua possível relevância. A sua menor expressão quantitativa não invalida, contudo, a importância qualitativa que estas falas podem assumir na compreensão das barreiras enfrentadas no terreno e institucionalmente, justificando uma análise aprofundada.

De seguida, para melhor compreensão dos conteúdos registados, apresenta-se, na Figura 2, a prevalência das u.r. por subcategorias, permitindo uma leitura mais fina e detalhada da distribuição das temáticas abordadas nas entrevistas. Tendo como critério o peso relativo das incidências, é possível destacar um grupo de análise principal, composto pelas seguintes cinco subcategorias: A1 (27,33%), B2 (12,73%), A2 (8,69%), C2 (8,07%) e A3 (7,86%). Em conjunto, representam uma parcela significativa do conteúdo

codificado – 930 em 1438 u.r. - ou seja, mais de metade de todo o discurso proferido pelos entrevistados (56,82%). Segue-se a análise interpretativa desse grupo, organizada de forma a articular os resultados com os objetivos do estudo.

Figura 2.

Distribuição das u.r. por Subcategoria de Análise

A1 – Caracterização do relacionamento entre polícias com terceiros (27,33%)

A maior parte do discurso dos entrevistados centra-se nas experiências e perceções dos polícias relativamente às suas interações com cidadãos de diferentes origens e características étnico-raciais. Este dado revela que os entrevistados estão particularmente atentos ao modo como os fenómenos de racismo e xenofobia se manifestam nas suas relações com terceiros, o que reforça a importância de compreender estas práticas a partir da vivência concreta do polícia no terreno. A centralidade deste assunto sugere o contacto interpessoal como espaço privilegiado para caracterizar estas dinâmicas. Para um melhor entendimento, é imperativo proceder a uma análise mais detalhada desta subcategoria, considerando o agrupamento de indicadores mais relevantes (cf. Apêndice 1).

Os conteúdos revelam que os entrevistados reconhecem a presença de estereótipos e sua influência na atuação policial. Assim, no encontro com Allport (1954) e Putnam (1975), percebe-se que os estereótipos existentes são frequentemente apresentados como

derivados da experiência operacional, o que pode indicar uma tendência à sua naturalização e menor problematização crítica (e.g., E3: "Eu não sei se as pessoas falam nisto abertamente, mas, atenção, vocês podem imaginar um jovem que cai numa Damaia, numa Amadora, tudo há uns anos atrás, e tinha aqueles problemas constantemente com indivíduos de raça negra. Sempre, sempre, sempre. E, portanto, o que é que ele vai começar a gerar? Os estereótipos"). Reconhece-se que a repetição de determinados perfis em contextos específicos pode dar origem a processos de generalização que moldam a perceção dos agentes.

Outras transcrições ilustram uma relação entre polícias e terceiros marcada por generalizações baseadas na etnia ou aparência, sem uma reflexão crítica sobre os riscos de discriminação. O entrevistado E5 justifica práticas policiais baseadas em estereótipos, apresentando-as como resultado da experiência prática e da observação de padrões (e.g., "Aquela perceção que o polícia tem (...) os suspeitos eram sempre da etnia negra, portanto aquilo é uma coisa que, a meu ver, é natural" e reforça essa lógica com a analogia: "Se eu constatar que é um carro vermelho que na minha área de jurisdição anda a assaltar os bancos todos, eu não vou parar os outros carros que não sejam de cor vermelha"). Os discursos, ainda que não expressem de forma aberta uma intenção discriminatória, refletem uma racionalização prática dos estereótipos, ancorada na experiência de serviço e na repetição de determinados contextos e perfis. Neste sentido, apesar de os participantes não negarem a existência de estereótipos, tendem a justificá-los como respostas operacionais a padrões observados, o que pode reforçar a reprodução inconsciente de práticas seletivas que caracterizam o relacionamento com terceiros.

A compreensão deste mecanismo é complementada pelo indicador "Comportamento do cidadão, do local ou circunstância como fator de atuação policial". Este indicador evidencia uma caracterização, por parte dos polícias, de que a sua atuação é influenciada tanto pela perceção do risco quanto pelo contexto em que ocorre a intervenção. Os discursos recolhidos sugerem que as variáveis como o local da ocorrência, a avaliação situacional ou a reputação associada a certas zonas também podem levar à adoção de estratégias diferenciadas, como maior precaução ou reforço de meios (e.g., E2 – "Nós não estamos a olhar para se é branco, se é amarelo, se é azul. Estamos a falar com indivíduos que, naquele caso, fugiram à polícia"; e, "também, de repente, conta muito o porquê da abordagem… se estamos a falar que é uma abordagem normal, porque

o indivíduo suspeita-se que esteja a consumir estupefaciente ou se estamos a falar de uma abordagem porque indivíduos fugiram à polícia e foram intercetados naquela zona"). Esta prática encontra respaldo na doutrina do policiamento orientado para o problema, que defende a adaptação da resposta policial às especificidades de cada situação (Goldstein, 1990). Também Bayley (2006) sublinha que o policiamento eficaz requer uma leitura contextualizada do risco, implicando decisões operacionais informadas pela experiência, avaliação tática e pelo conhecimento local.

A análise a esta forma de caracterização dos relacionamentos com terceiros, evidencia uma tensão central nas práticas policiais, ou seja, o equilíbrio entre a necessidade de avaliar o contexto pelo risco e o risco de recorrer a generalizações que podem alimentar discriminações. A leitura policial sobre o indivíduo ou o ambiente deve, idealmente, basear-se em critérios operacionais objetivos, evitando a aplicação sem critério crítico de perceções pré-construídas sobre determinados territórios ou grupos sociais (Reiner, 2010). Quando fatores como o local da ocorrência ou características do cidadão são utilizados como sinais automáticos de perigo, abre-se espaço para práticas de perfilamento racial ou étnico, que podem minar os princípios de equidade e imparcialidade, enviesando as decisões a tomar (Tversky & Kahneman, 1982). Por isso, ainda que o contexto seja fundamental do ponto de vista tático, é crucial que a sua aplicação seja continuamente refletida e monitorizada, de forma a prevenir a naturalização de padrões de discriminação, mesmo que não intencionais ou visíveis à primeira vista.

Este mecanismo policial torna-se ainda mais relevante quando se considera o peso e conteúdos do indicador "Experiências passadas impactantes e histórico". Este aspeto ajuda a compreender a forma como a memória institucional e individual molda a atuação. Vários polícias referem que a repetição de certos tipos de ocorrências, associadas a determinados grupos, acaba por influenciar as suas perceções e reações. Como exemplifica E1, "há todo um histórico de conflito com alguma gravidade" e, mais adiante, "Eu não tenho problemas em dizer que algumas são experiências traumáticas dos nossos polícias a terem que atuar com pessoas dessas comunidades". A memória de confrontos passados marcantes tende a cristalizar-se em atitudes defensivas ou cautelosas, que, por vezes, se transformam em práticas sistemáticas de suspeição (Bowling et al., 2019).

Assim, experiências marcadas por tensão ou hostilidade reiterada tendem a consolidar estereótipos e justificações tácitas para a adoção de comportamentos diferenciados, mesmo que sob a forma de uma suposta leitura técnica da realidade. Assim, a distinção entre uma análise contextual legítima e uma prática discriminatória depende da capacidade de reconhecer até que ponto experiências anteriores e narrativas dominantes influenciam a perceção do risco. Essa influência não deve ser vista como uma deslegitimação da experiência policial, mas como uma oportunidade de qualificar a prática profissional, tornando-a mais consciente e equitativa.

Estes discursos podem traduzir a perceção dos profissionais de que os critérios utilizados na caracterização do relacionamento com terceiros são predominantemente contextuais e operacionais, afastando a ideia de discriminação deliberada. Estes resultados diferem dos resultados do estudo de Anunciação et al. (2020) e de Vicente (2021), com foco nas perceções de jovens em cidades do Brasil, que defendem que a decisão policial de abordar indivíduos é influenciada por fatores como perfil físico e aparência (tom de pele), e perfil social e económico.

Neste sentido, o relacionamento com terceiros parece ser caracterizado pela perceção do risco ou pela experiência acumulada em certos contextos e não por preconceitos pessoais. Por outro lado, os estes estereótipos desempenham um papel importante no cálculo do risco e das medidas preventivas adotadas pelos polícias. Ainda assim, o indicador "Reconhece a existência de xenofobia e racismo ou já vivenciou" revela que parte dos polícias entrevistados admite explicitamente a ocorrência ou vivência desses fenómenos no seu quotidiano profissional. Isto é particularmente relevante no contexto de uma subcategoria que se refere às relações com terceiros (i.e., cidadãos), pois demonstra que a experiência direta ou o testemunho de situações discriminatórias pode catalisar uma maior consciência crítica sobre o problema.

Apesar das evidências quanto à existência, o reconhecimento de manifestações de discriminação racial ou étnica no contexto policial nem sempre foi pleno ou explícito. É, amiúde, enquadrado em termos de práticas discursivas, como comentários informais, piadas ou conversas de teor discriminatório, e menos frequentemente associado a atos concretos de discriminação na ação policial. Ainda assim, os testemunhos revelam a presença de um campo de tensões que, embora nem sempre institucionalizado, se manifesta nas interações entre profissionais e na relação com os cidadãos (e.g., E2 "Eu,

ao longo do meu tempo policial, eu já vi e toda a gente já viu que, às vezes, há comentários que se fazem numa esquadra, numa mensagem no WhatsApp"; ou E4 "Agora, no que toca ao racismo, efetivamente, já cheguei a presenciar determinadas condutas, conversas, já ouvi histórias, portanto, situações em que derivado à cor da pele da pessoa com que se estava a contactar, ou cidadão, e vivenciar um claro racismo", ainda que a mesma pessoa afirme que tais condutas são perpetradas por uma minoria – "Pá, é uma minoria, é uma minoria").

Por sua vez, o entrevistado E9 traz à discussão a questão do estigma territorial e a sua sobreposição com o racismo: "Agora, se está determinada, por exemplo, na Amadora, em Lisboa, sei que é problemático, porque já existe esse estigma. Não estou a dizer que... O estigma é racismo". Esta declaração sugere que, para além do racismo direto, existem formas mais subtis e estruturalmente integradas de discriminação como os estigmas associados a determinadas zonas urbanas e às populações que nelas residem, acabando por produzir efeitos discriminatórios similares.

Foram ainda identificados outros aspetos que permitem evidenciar manifestações que se alinham com o conceito de preconceito subtil, tal como proposto por Pettigrew e Meertens (1995), sendo esta uma forma de preconceito que não se expressa de maneira aberta ou violenta mas antes através de mecanismos sociais mais dissimulados que mantêm as distâncias entre grupos sociais (e.g., E6 "Isto [assédio a mulheres por parte de paquistaneses e hindus] não é uma casualidade, isto acontece muito mesmo e a gente sabe que isto acontece muito por parte de alguns indivíduos"). Identifica-se uma tendência para um julgamento de comportamentos negativos a membros de determinados grupos culturais, o que remete para a dimensão do exagero das diferenças culturais (Pettigrew & Meertens, 1995). Ainda que o entrevistado utilize a expressão "alguns indivíduos", a repetição e ênfase ("isto acontece muito") sugerem uma associação implícita entre práticas culturais e comportamentos moralmente condenáveis, reforçando estereótipos negativos. Estas manifestações, ainda que não se apresentem como atos abertamente discriminatórios, alinham-se com o preconceito subtil, pois mantêm o distanciamento entre grupos, sustentam estereótipos e exprimem uma perceção de ameaça simbólica à ordem social vigente. Já na transcrição de E7 — "Sim, que na nossa maneira de ser e na nossa sociedade isso [andar na rua com um sabre a tiracolo] não é aceitável. (...) mas eles têm a ver com a cultura. Eles têm que se habituar à nossa" — é possível identificar uma

referência à defesa dos valores tradicionais (Pettigrew & Meertens, 1995), na medida em que se coloca a cultura do endogrupo como referência normativa.

Assim, é necessário evitar interpretações simplificadoras: a ausência de referência a questões étnico-raciais como fator de influência nas abordagens pode não significar negação do problema (até porque encontrámos referências a narrativas que reconhecem a existência de racismo e xenofobia), mas antes uma centralidade atribuída a outras variáveis operacionais que, na perspetiva dos participantes, têm maior peso na forma como caracterizam o seu relacionamento com o público.

"Respeitar o cidadão e legitimar a ação" é outro indicador que merece destaque. Este revela uma preocupação significativa por parte dos polícias em tornar a sua atuação mais transparente e compreensível para os cidadãos. Esta tendência reflete uma adaptação às exigências de uma sociedade cada vez mais crítica e participativa, em que se valoriza a prestação de contas e a comunicação clara por parte das autoridades.

Os discursos dos entrevistados demonstram essa consciencialização sobre a importância de explicar os procedimentos adotados durante as intervenções e abordagens (e.g., E2 "E não podemos só dizer, vá para a direita, vá para a esquerda, encosta à parede, e não explicar o porquê que está a ser feito. E acho que parte também, que essa parte depende de nós." Na mesma linha, o polícia E5 destaca que: "Isto não tem nada a ver agora com a questão do racismo, mas o polícia tem que, e estamos com tempos em que as pessoas pedem e solicitam justificação de tudo, o polícia tem que tentar sempre legitimar a sua ação". Esta necessidade de diálogo e de explicação da atuação é também associada a melhores resultados na interação com o cidadão, como é visível na seguinte afirmação do mesmo entrevistado: "Eu expliquei-lhe isto [as razões de ser abordado] e ele percebeu e aceitou". O respondente E8 reforça esta leitura ao afirmar: "Porque em geral há uma grande tónica que é que cada vez mais as pessoas necessitam de saber o porquê".

B2 – Ações desenvolvidas no âmbito da formação (12,73%)

O segundo tema mais referido pelos entrevistados remete para as perspetivas e as experiências dos polícias com ações formativas, sejam elas recebidas ou observadas, no

que toca à prevenção e combate à discriminação em função da origem ou étnico-racial. Este resultado aponta para a perceção da formação como ferramenta estratégica, mas também, potencialmente, para a sua insuficiência ou necessidade de ajuste. Os entrevistados reconhecem o papel da formação, tanto como prática já existente quanto como necessidade premente de capacitação (cf. Apêndice 2). A análise do discurso dos entrevistados permite identificar tendências significativas e lacunas na abordagem formativa dos profissionais da polícia relativamente a estas problemáticas.

O agrupamento dos indicadores "Formação institucional após curso de formação inicial" e "Formação inicial carenciada" revela uma perceção generalizada de insuficiência e inadequação da formação policial, tanto na sua fase inicial como ao longo da carreira. Embora alguns agentes reconheçam a importância da formação contínua, persiste uma crítica consistente à falta de profundidade, de periodicidade e de alinhamento com os desafios reais da prática policial, especialmente no que se refere às discriminações geográfica, racial e cultural.

O indicador "Formação institucional após curso de formação inicial" evidencia que a continuidade formativa tem expressão visível, mas coexistem perceções diversas entre os entrevistados. Por um lado, há reconhecimento pontual do seu valor, como observa E10: "Apesar de nós, nos cursos de formação, abordarmos essas temáticas dos direitos humanos, da cidadania, direitos fundamentais dos cidadãos, eu considero importante haver, portanto, um *refresh* dessa formação ao longo dos tempos." Por outro, há críticas significativas quanto à escassez e superficialidade dos conteúdos sobre racismo e xenofobia, como aponta E11: "[a formação recebida em 2024] Virada exclusivamente para a questão dos Direitos Humanos, e o caso destas temáticas do racismo, xenofobia, preconceitos, foi a única formação que eu tive dada pela instituição [em 17 anos de serviço]". A limitação pedagógica também é sublinhada por diversos polícias, que apontam para uma postura pouco dialógica e algo autoritária por parte dos formadores: E2 relata que "não existe uma abertura tão grande por parte de quem está a dar a formação, dos formadores, para ouvir a opinião se não for ao encontro do que nos está sendo lecionado", e reforça com um exemplo de silenciamento: "foi feito a tentativa por parte de um colega, falar um bocado sobre isso e a resposta foi: 'ai não me diga uma coisa dessas'...". De forma semelhante, E7 descreve: "Ela diz: 'Não, pode ser assim, não pode

ser assim'. Pronto, por isso, no fundo, acabamos por nos calar e xxx falou o que tinha que falar".

Em paralelo, o indicador "Formação inicial carenciada" expõe deficiências estruturais e pedagógicas desde o início da carreira, com impacto direto na capacidade de resposta a contextos de diversidade sociocultural. E1 denuncia a fragilidade na preparação para a gestão de conflitos: "Estamos a mandar o nosso efetivo [...] para fora praticamente com zero de apetência na gestão de conflitos". Já E3 ilustra a ausência de orientação sobre contextos específicos de atuação: "A mim nunca ninguém me falou nisto. Quando fui para a XXX, ninguém me disse, 'atenção, os polícias de XXX, há aqui uma forma de estar em relação à comunidade cigana' (...), tem a ver com as ocorrências sucessivas sempre com indivíduos de etnia cigana." O mesmo entrevistado questiona a omissão institucional no debate sobre enviesamentos internos: "Eu não sei se estes temas são falados de forma aberta, no sentido de dizer assim, AAA, o senhor amanhã vai ser agente, tem que ter plena noção que pode ser colocado num contexto em que os colegas que lá estão podem estar todos enviesados".

Este agrupamento de indicadores revela uma formação percebida como insuficiente, pouco dialógica e, por vezes, desatualizada. Embora alguns agentes reconheçam a importância dessas iniciativas, subsiste uma análise que reforça a necessidade de repensar os modelos formativos, integrando abordagens participativas e conteúdos mais sensíveis à diversidade e aos DH.

Complementarmente, surgem outros indicadores com algum peso, como "Falta de formação prática" e "Falta de investigação", que reforçam a perceção de uma desconexão nas ações de formação em termos de relação entre a teoria e a prática, e indicam uma carência de base empírica na construção do conhecimento formativo. Com base nos seguintes excertos é possível clarificar preocupações significativas expressas pelos entrevistados quanto à insuficiência dos conteúdos e abordagens pedagógicas na formação policial de base. As seguintes transcrições foram selecionadas por refletirem com clareza e profundidade as lacunas apontadas pelos participantes: E8 – "E isto é importante, eu sinto que as pessoas têm uma falta de formação que é prática, uma falta de formação que possam expor os erros, (…) mas ninguém nos coloca numa prova prática, ou várias"; e, E10 – "É assim, por norma, não [não há vertente prática de formação]".

Em particular, o indicador "Falta de investigação" revela uma preocupação transversal entre os entrevistados quanto à escassa produção de conhecimento interno sobre os fenómenos de racismo, xenofobia e Direitos Humanos no contexto policial. A escassez de investigação contribui para a dificuldade em atualizar e ajustar os conteúdos formativos às realidades complexas e em constante transformação, como aquelas que envolvem fenómenos como o racismo institucional ou a xenofobia. Os testemunhos seguintes ilustram o défice investigativo nestas temáticas, apontando para causas estruturais e culturais que limitam o desenvolvimento de uma reflexão crítica sustentada dentro da instituição: E3 – "Em 40 anos, posso dizer que em quase 1000 dissertações, 1000 trabalhos de curso, (…) tivemos 9% de estudos na área dos Direitos Humanos, o que não é nada".

Este dado estatístico partilhado por um entrevistado com longa experiência académica e institucional constitui uma evidência clara da ausência de uma cultura investigativa orientada para a compreensão crítica dos direitos fundamentais e dos fenómenos de discriminação.

As declarações de E3 – "No seu caso, é uma exceção (...) é das poucas exceções [que investiga sobre estas temáticas em 40 anos numa escola de DH]" e "Ou uma frase que retiraram descontextualizada (…) Portanto, neste momento temos pouquíssimas pessoas a estudar Direitos Humanos na polícia, o que eu quero acreditar terá a ver com isto: Com o receio, o achar que é um tema que pode gerar algum tipo de ruído. Mas são resultados, não é? Podem gerar algum tipo de ruído. Pelo visto (…) não teve esse receio", reforçam a ideia de que investigar sobre discriminação e Direitos Humanos pode ser visto internamente como algo sensível ou potencialmente desconfortável.

Surgiram ainda outras observações no âmbito da investigação interna como E11 – "Muitas vezes o que eu acho é que o conhecimento sobre estes fenómenos sociais e sobre as culturas é que é residual", que são reflexo de consequências diretas da falta de investigação, ou seja, da ausência de conhecimento aprofundado e atualizado sobre a diversidade sociocultural e os processos sociais que influenciam a atuação policial. Ou ainda E12 – "Nós temos que estudar isso [o sequestro de não criminosos pelos grupos criminosos nas minorias]", que pode ser revelador de uma consciência emergente da importância de investigar contextos particulares que afetam minorias étnicas ou raciais.

A diversidade de indicadores sugere uma perceção heterogénea por parte dos polícias em relação à formação, onde coexistem visões de esforço institucional, críticas estruturais e até desvalorização da aprendizagem formal. Estes dados devem ser entendidos à luz da literatura que aponta para a importância de formações contínuas, críticas e participativas no combate ao racismo institucional (Curva, 2021; Fragoso 2022).

A2 – Caracterização nos relacionamentos internos (8,69%)

No Apêndice 3 ilustra-se a distribuição percentual dos indicadores associados a esta subcategoria que procura compreender como os próprios profissionais percebem e experienciam fenómenos discriminatórios dentro da organização policial, especialmente nas dinâmicas entre pares, na hierarquia e no acesso a oportunidades institucionais. É possível construir uma análise sobre a forma como os polícias caracterizam os relacionamentos internos no que respeita ao racismo e à xenofobia no seio da instituição.

Os resultados sugerem que, além das relações entre polícias com terceiros, os próprios relacionamentos entre colegas de profissão podem ser atravessados por questões de discriminação, reforçando a necessidade de olhar para o racismo e a xenofobia não apenas como problemas que surgem nas relações com o exterior, mas também como fenómenos que se reproduzem dentro da própria estrutura organizacional.

A análise articulada dos indicadores "Negação da existência" e "Representatividade interna" (cf. Apêndice 3) revela uma tensão entre perceções de igualdade formal e a efetividade da diversidade e inclusão no seio da instituição policial. As verbalizações associadas a "Negação da existência" sugerem que alguns polícias, incluindo elementos de grupos minoritários, não percecionam discriminação no acesso ou progressão na carreira dentro da instituição. Estas perceções estão ancoradas em experiências pessoais de não-discriminação e numa confiança generalizada na ética organizacional (e.g., E4 – "Em relação às oportunidades que existem dentro da instituição, às diferentes etnias, eu sou exemplo disso, acho que não tenho que me queixar disso [ter alguma vez sido discriminado]"; e, E9 – "E por aqui, por um lado, pela conversação, quer formal, quer informal, vejo que a polícia, a ética existe".

Por outro lado, outras verbalizações associadas ao indicador "Representatividade interna" apontam para uma realidade de sub-representação de certos grupos étnico-raciais nos cargos de maior responsabilidade, como os de chefia ou oficiais. Isto é identificado não apenas como factualidade, mas também como um reflexo de desafios estruturais de inclusão: E3 – "Mas depois olho para o ISCPSI e, curiosamente, não consegue atrair, querendo acreditar, que não haja indivíduos de raça negra que não queram ser oficiais e comandar na polícia. A verdade é que não os temos".

Ainda assim, constata-se avanços na diversidade e na composição interna da polícia, sendo as limitações menos visíveis na entrada noutros cargos: E7 – "Porque eu vejo em vários departamentos, vários colegas, que agora já temos na PSP, desde chineses ou com africanos, até já temos com supostamente ciganos"; E11 – "Agora, sei que já temos cidadãos de nacionalidade romena, ucraniana e muitos outros, mas na altura, pronto, já há 15 anos atrás, ou 16, ou 17, já nem me recordo bem, não havia muito"; E12 – "Melhorou bastante. Melhorou. Não só pela presença mais feminina, mas também por terem entrado pessoas de outras origens, não são só nascidas em Portugal".

A presença de conteúdos relativos à "Existência na relação entre pares e hierárquica", e a ambiguidade de conteúdos em "Representatividade interna" revela que há também discursos que reconhecem a existência de desigualdades, ainda que de forma menos expressiva. A verbalização do entrevistado E2 – "Sempre ouvimos alguns tipos de comentários, menos abonatórios [internamente]" evidencia que, mesmo que não se trate de manifestações abertamente racistas, há indícios de comentários depreciativos ou estigmatizantes no ambiente de trabalho. Já o entrevistado E7 admite: "Mas sinto que é uma milésima parte, mas sinto que há". Esta declaração, embora minimizadora, reconhece a existência do fenómeno, ainda que de forma residual.

A análise desta subcategoria aponta para um paradoxo e a coexistência de duas narrativas distintas no seio da instituição. Existe uma perspetiva dominante, que tende a negar ou minimizar a existência de racismo e xenofobia internamente e em que se observa um discurso positivo em torno da ética institucional e do tratamento igualitário. Há ainda uma outra perspetiva, embora minoritária, mas significativa, que identifica manifestações latentes de discriminação, particularmente através de expressões simbólicas, relações hierárquicas e desigualdade de representação.

C2 – Ação sobre a formação (8,07%)

Esta subcategoria, composta por cinco indicadores (cf. Apêndice 4), deve ser relacionada com B2 - Ações desenvolvidas no âmbito da formação, na medida em que os participantes mencionam sugestões e melhorias relacionadas com aspetos nela identificados, apresentando, contudo, um foco mais voltado para a atuação concreta sobre a planificação e gestão da formação em termos de quem define, como se operacionaliza e com que objetivos. A sua expressiva frequência mostra que os participantes não apenas refletem sobre a formação recebida, mas também questionam o seu conteúdo, aplicabilidade e eficácia, revelando discurso crítico e propositivo acerca dos conteúdos formativos e também das políticas formativas da instituição.

A análise integrada dos indicadores "Melhorias na formação inicial" e "Melhorias na formação após o curso de formação inicial" evidencia uma perceção transversal entre os entrevistados sobre a necessidade de reforço e reestruturação da formação policial, tanto no momento de ingresso na carreira como ao longo do percurso profissional. Esta análise articulada revela uma compreensão alargada de que a formação deve ser pensada como um processo contínuo, dinâmico e adaptado à realidade socioprofissional atual, especialmente no que diz respeito à atuação em contextos multiculturais e à prevenção de práticas discriminatórias. Os entrevistados destacam, sobretudo, a necessidade de reconfigurar o modelo formativo de entrada na profissão (e.g., E3 – "Ora bem, o que eu proponho (...) é... Colocar o CTESP ao nível dos agentes. Portanto, dois anos. Um ano teórico e um ano prático. Com esse curso, depois, se quisessem ser chefes, tinham que fazer uma licenciatura politécnica". Este participante destaca ainda que o novo agente precisa de estar preparado para contextos internos desafiantes, onde poderá confrontar-se com colegas portadores de visões discriminatórias, "Portanto, [o novo agente] tem que estar preparado para isso [colocado num contexto com colegas com pensamento enviesado]".

É ainda de notar a evidência da preocupação com a abrangência, frequência e neutralidade da formação contínua, sobretudo no que diz respeito a temas sensíveis como DH, discriminação e diversidade cultural (e.g., E5 – "Dando o exemplo do PFA [Plano de Formação Anual], em vez de ser dado por polícias, se calhar poderia ser dado por alguém, por uma entidade externa, por exemplo, que não tivesse a camisola azul". Esta

sugestão aponta para a importância de evitar círculos fechados que podem limitar o alcance reflexivo das formações e eternizar visões consolidadas.

É, ainda, proposto o alargamento da formação contínua a todos os polícias, com especial incidência naqueles que trabalham diretamente com comunidades mais vulneráveis ou em programas de proximidade, e enfatizado a importância da regularidade e massificação das formações, inclusive integrando temas relevantes nos planos anuais (e.g., E8 – "Devia ser alargada a todos os policiais, mas mais quem trabalha com esta área, quem está no policiamento de proximidade"; e, E11 – "Até poderiam ser temáticas inseridas nos próprios PFA, no plano de formação anual".

Ainda no âmbito das propostas, a análise agregada dos indicadores "Formação específica em competências pessoais (por exemplo: gestão de conflitos, emoções)" e "Introdução de formação prática" permite evidenciar uma perceção comum entre os entrevistados quanto à necessidade de modernização e ajustamento do modelo formativo policial, com enfoque em aspetos relacionais, emocionais e aplicados. Estes dois indicadores articulam-se diretamente ao nível das exigências da profissão policial, que, além de técnicas operacionais, requer cada vez mais competências interpessoais e uma aprendizagem experiencial aplicada a contextos reais.

Os conteúdos em relação à formação em competências pessoais refletem a consciência de que a atuação policial está frequentemente exposta a situações de tensão, exigindo um domínio emocional e relacional que vai além da técnica ou da legalidade (e.g., E1 – "Se nós conseguirmos, nas nossas escolas, no processo de formação, conseguirmos dotar os nossos polícias de melhores ferramentas para a gestão de conflitos, eu penso que estaremos todos mais aptos a diminuir a hostilidade"). Torna-se evidente a relação direta entre a capacitação emocional e o impacto da atuação no terreno, assumindo que a gestão de conflitos não depende apenas de normas ou hierarquias, mas de habilidades emocionais e relacionais desenvolvidas.

De forma complementar, o entrevistado E3 defende a introdução de temas como a gestão de conflitos e emoções num modelo formativo reformulado: "Não tenho dúvidas de que dentro daquilo que é esse pacote, esse processo de formação integrado, (...) esse tipo de temas deve ser introduzido". A proposta aponta para uma transformação do

modelo pedagógico, que deve integrar, de forma estruturada, conteúdos que preparem os polícias para lidar com a complexidade social, emocional e relacional das suas funções.

E8 denuncia, ainda que de forma indireta, a escassez de treino simulado ou experiencial no atual modelo de formação: "Nós não temos grandes simulacros na nossa atuação". Esta observação aponta para um défice na transposição prática das competências desenvolvidas em contexto formativo, sugerindo a importância de trabalhar emoções e reações em cenários simulados e controlados.

A par da valorização das competências pessoais, emerge com clareza a necessidade de introduzir formação prática, como forma de consolidar o conhecimento e promover aprendizagens. E7 salienta: "Eu acho que devíamos ter mais exemplos... Se é que posso dizer práticos... Para não ser tão teórico, porque a minha visão das coisas e dos direitos pode não ser igual à do colega do lado".

Entende-se, pois, que a ausência de prática formativa pode acentuar discrepâncias entre teoria e prática, especialmente em temas sensíveis, onde a interpretação individual pode influenciar de forma significativa a atuação profissional.

A3 – A consciência e a sensibilidade dos polícias para o tema (7,86%)

Esta subcategoria evidencia que os participantes têm vindo a refletir sobre o grau de sensibilização da classe policial relativamente aos fenómenos em estudo. Para uma melhor interpretação, importa analisar os discursos patentes nos indicadores mais relevantes (cf. Apêndice), em que as ocorrências nesta subcategoria revelam uma perceção crítica sobre os níveis de empatia, conhecimento e envolvimento dos seus pares em relação ao racismo e à xenofobia.

A análise integrada dos indicadores "Transversalidade dos fenómenos", "O papel da polícia na defesa e promoção dos direitos" e "Opinião sobre polícias racistas ou xenófobos" permite compreender a forma como os participantes reconhecem, por um lado, a natureza estrutural e socialmente disseminada do racismo e da xenofobia, e, por outro, que assumem o papel distintivo da polícia como agente promotor de direitos,

posicionando-se de forma crítica relativamente a condutas discriminatórias dentro da organização.

Os testemunhos dos entrevistados E1 ("Acontece na saúde, acontece na educação, acontece na justiça, acontece com todos os organismos que têm de interagir com pessoas") e E2 ("Na minha perceção, que eu tenho nestes anos de trabalho, na PSP não há mais nem menos racismo e xenofobia que há em outras profissões") evidenciam a perceção de que os fenómenos de racismo e xenofobia não são exclusivos da polícia, mas sim problemas que atravessam diversas instituições.

Apesar da perceção da transversalidade, os entrevistados demonstram consciência do papel diferenciado que a polícia deve assumir, enquanto instituição com poderes coercivos e também com responsabilidade de proteger os direitos fundamentais. As declarações de E1 ("Os polícias servem para promover, para proteger e para respeitar os direitos humanos") e de E4 ("Os meios são para ser usados dentro da legalidade e conforme temos de fazer sempre") são bem ilustrativas disso, refletindo um ideal normativo da profissão, centrado na legalidade, imparcialidade e defesa de valores democráticos. Apesar de reconhecerem que a polícia opera em contextos de elevada pressão, os entrevistados assinalam que essa exigência não pode ser dissociada de princípios éticos e legais, assumindo uma missão de garante da justiça e da equidade social.

No que concerne à tolerância perante condutas racistas ou xenófobas, a opinião sobre a presença de polícias com atitudes discriminatórias é clara e inequívoca – a condenação firme de qualquer polícia que revele preconceitos. Assim, as declarações de E9 ("Quem tiver um preconceito deste tipo não pode estar na polícia") e de E12 ("não é aceitável, porque quem veste esta farda tem que se preparar que tem que ter uma mente muito mais aberta e mais flexível naquilo que é no funcionamento, quer internamente, quer externamente"), revelam que os entrevistados não apenas reconhecem a gravidade das atitudes discriminatórias dentro da força policial, como também defendem que tais comportamentos são incompatíveis com a função policial. Há uma expectativa ética elevada para quem exerce esta profissão — a farda implica uma responsabilidade redobrada no trato com todos os cidadãos.

Uma palavra, ainda, para dois tópicos que surgiram nas entrevistas e que merecem atenção, em particular porque remetem para as dificuldades sentidas no terreno e nos processos institucionais. Trata-se de aspetos que, embora não dominem quantitativamente os dados recolhidos, revelam tensões significativas no funcionamento do sistema e na experiência dos profissionais envolvidos. Embora a categoria D – Principais Dificuldades represente uma expressão quantitativa menor no conjunto global do estudo, não deve ser desvalorizada pois revela pressões estruturais e operacionais com implicações concretas na eficácia da atuação policial e na implementação de medidas formativas. A presença de dificuldades identificadas tanto ao nível institucional (e.g. nas decisões sobre formação) quanto ao nível individual e operativo (e.g. no relacionamento com o público) justifica uma análise aprofundada e crítica, dado o seu impacto direto na qualidade da intervenção policial e na resistência à mudança.

D3 – Operativas individuais (4,17%)

As dificuldades operativas individuais (cf. Apêndice 6) apresentam relevância uma vez que estão associadas ao desempenho prático dos agentes no terreno, nomeadamente no que respeita ao relacionamento com o público e à experiência dos polícias destacados para determinadas funções.

Um dos aspetos destacados nas dificuldades em se relacionar com o público surge como uma fonte significativa de tensão. A declaração de E1 – "O que leva, de facto, a crer que estas dificuldades pontuais de relacionamento que nós temos, nós polícias temos com algum público", reflete a perceção de que existem barreiras comunicacionais ou relacionais entre os agentes da PSP e determinados segmentos da população. Esta ideia é reforçada por E2, que afirma: "Eu não consigo arranjar uma estratégia para poder acabar com esse tipo de situações [em que o polícia perde controlo]", revelando uma sensação de impotência ou falha no controlo emocional em contextos de maior exigência. Estas dificuldades sugerem não só uma carência de ferramentas práticas de intervenção (como treino em gestão de conflitos), mas também o impacto de fatores individuais como o *stress*, a experiência ou a própria perceção de ameaça.

Verifica-se que os desafios operacionais, especialmente os de natureza interpessoal e relacional, não são apenas uma questão de atitudes individuais, mas frequentemente resultam de fragilidades institucionais relacionadas com a preparação, a experiência e o acompanhamento dos profissionais.

Outro fator apontado como crítico é o tempo de colocação e a experiência do polícia no local. A rotatividade elevada, associada à colocação de agentes jovens e inexperientes em contextos exigentes, é apontada como um elemento que compromete a qualidade da intervenção. E12 refere: "Isto faz com que a nossa intervenção seja cada vez mais deficitária porque quem vai tem pouca experiência", apontando para um défice de conhecimento contextual e de prática profissional. Complementarmente, E3 destaca a importância da aprendizagem entre gerações: "o que é que estes jovens, muito imaturos, que é normal, que é de boa idade, precisam, sobretudo no início da carreira, precisam de pessoas com experiência, precisam de pessoas mais velhas, precisam de pessoas que indiquem o caminho".

D2 – Dificuldades de ministrar Formação (3,41%)

As dificuldades de ministrar formação (cf. Apêndice 7), cujas limitações surgem enquanto obstáculos práticos à concretização de programas formativos consistentes e coerentes com as necessidades do serviço policial, são igualmente de relevar. Este tópico, embora não previsto inicialmente como central neste estudo, revela-se particularmente elucidativo das dificuldades sentidas no terreno e em termos de gestão, permitindo compreender como questões logísticas e estruturais limitam a eficácia da formação contínua.

Encontramos aqui indicadores como "Afetação de formandos à formação" – que relacionam as dificuldades com a afetação de efetivos à formação e revelam uma tensão recorrente entre a necessidade de formar e a pressão da operacionalidade, e "Nomeação alinhada com função", que vem revelar que a desarticulação entre o perfil dos formandos e o conteúdo das formações constitui outro obstáculo relevante, uma vez que as nomeações para ações formativas nem sempre têm em conta a função concreta que o agente desempenha (e.g., E10 – "Vai-se nomear os elementos que estão disponíveis, muitas vezes, não tendo por base a sua atividade, a sua função").

Os testemunhos mostram que, apesar de se reconhecer a importância da formação, a sua concretização no quotidiano enfrenta resistências práticas ligadas à escassez de recursos humanos nas unidades. E3 realça que "Acaba por ser um incómodo [nomear polícias para a formação], um transtorno para as esquadras e para as divisões que vão ter falta de pessoas". Outro participante (E9) reforça considerando que "É complicado também para os serviços, eu também estou aqui, sou o chefe da secção de YYY, é muito complicado estar a selecionar polícias quando, de facto, eles são necessários para a causa pública, para a função diária. E isso também condiciona, condiciona a motivação e a disponibilidade e o interesse dos formados".

Estes excertos ilustram como a formação, em vez de ser percebida como uma prioridade estrutural, é frequentemente encarada como um obstáculo à operacionalidade dos serviços. Isto afeta não só a frequência dos programas formativos como também a motivação e o envolvimento dos polícias, que são muitas vezes destacados contra a vontade ou sem a devida preparação. Estes conteúdos apontam ainda para uma gestão pouco estratégica da formação, onde a disponibilidade imediata dos agentes se sobrepõe a critérios pedagógicos ou funcionais. Tal abordagem desvaloriza a importância de adaptar a formação às exigências operacionais reais, limitando a sua eficácia e capacidade de transformação institucional.

Capítulo V - Conclusões

A análise realizada permitiu aceder a uma pluralidade de discursos e perceções que revelam com profundidade as dinâmicas, tensões e fragilidades subjacentes ao exercício da atividade policial no que respeita à diversidade, ao preconceito e à formação. Foi possível compreender alguns dos desafios operacionais e institucionais enfrentados pelos profissionais, as racionalizações, estratégias e propostas emergentes do seu próprio discurso.

Nesta investigação, partiu-se da escuta dos polícias da PSP sobre fenómenos sensíveis e estruturalmente complexos: o racismo e a xenofobia. A análise dos seus discursos permitiu aceder a dimensões habitualmente ausentes do debate público, como as dificuldades quotidianas da prática policial, os dilemas éticos no terreno, e as perceções pessoais e institucionais sobre discriminação. Ainda que em alguns casos os testemunhos revelassem tensões, contradições ou resistências, o conjunto da análise evidencia uma disponibilidade significativa para a reflexão crítica e para o aperfeiçoamento interno. E mostra, igualmente, a importância de ouvir em detrimento de 'dar' formação apenas.

Do ponto de vista mais imediato e operacional, os polícias expressaram dificuldades na implementação de formações devido a constrangimentos logísticos, escassez de recursos humanos e uma afetação de formandos desarticulada da função que desempenham. Estas limitações, embora menos frequentes nas verbalizações, têm um impacto direto na motivação dos participantes e na eficácia da formação ministrada. Também no plano individual, surgem relatos de frustrações no relacionamento com o público, em especial relativos a polícias mais jovens e com menor experiência, cuja colocação em contextos exigentes sem supervisão adequada é apontada como fator de risco para práticas menos ponderadas.

Estes desafios, quando vistos em conjunto, apontam para a necessidade de repensar o modelo formativo da PSP, não apenas em termos de carga horária, mas também no que diz respeito à qualidade, à adequação dos conteúdos e à metodologia pedagógica utilizada. A análise das sugestões apresentadas evidencia o consenso claro de que o desempenho policial eficaz exige, além da componente técnica, o desenvolvimento de competências emocionais, relacionais e éticas. Esta formação deve preparar os agentes para lidar com contextos socialmente marcados por grande pressão e diversidade, substituindo automatismos por decisões mais conscientes, imparciais e humanas.

Neste sentido, importa destacar a relação entre a formação recebida e a capacidade dos polícias para reconhecer e controlar estereótipos. A literatura mostra que o controlo eficaz do viés depende da consciência da sua ativação e da motivação pessoal para agir sem preconceito. Os polícias não são exceção, até porque a sua atuação, embora enquadrada por normas e procedimentos, depende fortemente da discricionariedade no terreno. Assim, formações contínuas, com simulações realistas e espaços de autorreflexão e análise do erro, são cruciais para evitar abordagens seletivas ou atuações discriminatórias. Os próprios entrevistados, ainda que não admitam práticas sistemáticas de discriminação étnico-racial, reconhecem que a cultura institucional nem sempre escrutina comentários ou atitudes que podem ter uma carga simbólica discriminatória.

Ao longo da análise, emergiu também uma preocupação com o modelo formativo atual, considerado por alguns excessivamente endogâmico e pouco reflexivo. Há um apelo claro à inclusão de vozes externas, de abordagens pedagógicas mais dialógicas, e de conteúdos que desafiem preconceitos, promovam a inclusão e favoreçam uma cultura institucional de policiamento democrático. Mais do que módulos isolados ou temas sensíveis, o que se defende é uma formação tratada como um ciclo contínuo, integrado e transformador, desde a formação inicial até à progressão na carreira, com espaços e tempos desenhados para favorecer trocas e partilha de experiências, e ventilação de problemas, dificuldades e dilemas.

Do ponto de vista institucional e simbólico, os polícias posicionam-se numa lógica de consciência sistémica em que reconhecem que o racismo e a xenofobia são fenómenos presentes em toda a sociedade, e não exclusivos da PSP. Esta perceção permite escapar a uma leitura simplista ou defensiva, e assume um compromisso mais maduro em que, pelo facto de estarem na linha da frente da aplicação da lei, os polícias sabem e reconhecem que devem atuar de forma exemplar, com base no respeito pelos DH. Esta postura é reforçada na caracterização do relacionamento com terceiros, que revelam um esforço em alinhar a prática policial com os valores democráticos, mesmo quando isso implica reconhecer limitações internas.

Contudo, não se poderia deixar de referir que subsiste um défice claro de investigação interna sobre estas temáticas. A falta de incentivo, o medo de retaliações (ainda que) simbólicas e a ideia de que são temas sensíveis contribuem para a escassez de estudos críticos dentro da PSP sendo algo que pode perpetuar a invisibilidade das dinâmicas discriminatórias e dificulta a construção de respostas institucionais informadas.

Neste cenário, a presente investigação, ao ser conduzida com validação institucional e em ambiente profissional, representa um passo importante na medida em que rompe com lógicas negacionistas e abre espaço (espera-se) para o debate interno, ético e transformador.

Este estudo foi guiado por uma questão fundamental: Qual é a perceção dos polícias relativamente ao racismo e à xenofobia, e quais as abordagens que consideram mais adequadas para investigar e intervir sobre estes fenómenos? As respostas revelam que a discricionariedade policial, embora necessária, não é neutra, podendo ser contaminada por estereótipos inconscientes. Compreender como os próprios agentes percecionam o racismo e xenofobia, ou seja, se o reconhecem, se o negam, se o ignoram, é fundamental para construir intervenções eficazes e alinhadas com a realidade.

Neste sentido, cumpriram-se os dois grandes objetivos específicos deste estudo. Foram analisadas, em profundidade, as perceções dos polícias sobre políticas e formações institucionais relativas ao racismo e à xenofobia; e, foram recolhidas pistas concretas para o desenvolvimento de modelos e instrumentos de intervenção interna, ajustados à especificidade da prática policial. A consciência e sensibilidade demonstradas por muitos entrevistados reforçam a ideia de que a mudança é possível, desde que acompanhada de visão crítica, apoio institucional e investimento na formação e na cultura organizacional.

Quanto às limitações sentidas na investigação, refira-se que, apesar da relevância e rigor metodológico aplicados, o presente estudo apresenta algumas limitações inerentes ao seu desenho e contexto. Em primeiro lugar, para quem considere pouco a realização de 14 entrevistas, a opção por uma abordagem qualitativa, aliada à técnica de análise de conteúdo, justifica esse número. Conforme defende Bardin (1977), no âmbito deste tipo de análise, considera-se que o número de entrevistas é suficiente quando se atinge a saturação das categorias, ou seja, quando os conteúdos começam a repetir-se e deixam de surgir dados novos relevantes. Neste estudo, observou-se esse ponto de saturação, assegurando a validade interna dos dados recolhidos.

No que respeita ao processo de recrutamento dos participantes, verificou-se uma adesão limitada por via do convite inicial por e-mail, com apenas três respostas espontâneas. Ainda que as razões exatas dessa baixa resposta não sejam conhecidas, admite-se que possam estar relacionadas com diversos fatores, nomeadamente a sensibilidade do tema em questão e a falta de confiança transmitida por um contacto

institucional impessoal. A posterior seleção por convite direto permitiu colmatar essa limitação, ainda que se reconheça que este método possa introduzir algum viés de seleção.

Relativamente à sensibilidade do tema, é pertinente considerar o potencial de respostas politicamente corretas. No entanto, é igualmente válido assumir que os participantes compreenderam a natureza ética de uma investigação científica e se dispuseram a colaborar com autenticidade. A apresentação, para assinatura conjunta, de um termo de consentimento informado pretendeu, precisamente, securizar os participantes quanto ao cumprimento rigoroso das regras éticas e deontológicas relativas à realização de investigação científica. A partilha de episódios disciplinarmente delicados por parte de alguns entrevistados sugere um grau significativo de confiança no processo e de compromisso com a verdade. A espontaneidade com que expressões como a de E4 ("Também, é assim, eu acho que também se torna mais fácil usar [o bastão em determinadas situações], estive no WWW vários, muitos anos e vejo isso") são proferidas, pode ser lida não só como um sinal de autenticidade mas também como um indicador da normalização de padrões de atuação diferenciada.

Por fim, é importante assinalar que o estudo está circunscrito ao contexto institucional da PSP, em Portugal, o que limita a generalização dos resultados. Ainda assim, esta delimitação responde diretamente aos objetivos do estudo, centrados na compreensão aprofundada da realidade interna da PSP relativamente às perceções sobre racismo, xenofobia e os mecanismos de formação e resposta institucional associados.

Conclui-se, assim, que uma abordagem equilibrada, sistémica e comprometida com os DH é não apenas desejável mas indispensável para a construção de uma polícia mais justa, eficaz e legitimada junto das comunidades que serve. O caminho é exigente, mas os sinais recolhidos nesta investigação apontam para uma abertura crescente ao diálogo, à autorreflexão e à transformação institucional.

Referências

Alemão, S. (2023, February 5). Fogo na Mouraria: Viviam 22 pessoas num rés-do-chão. *Publico*. https://www.publico.pt/2023/02/05/local/reportagem/fogo-mouraria-hade-acontecer-vezes-sao-50-viverem-casa-2037691 ;

Almeida, N. P. A. S. B. (2022). *Impacto do trabalho policial nos polícias do Corpo de Intervenção* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/42299/1/Impacto%20do%20Trabalho%20Policial%20nos%20Poli%cc%81cias%20do%20Corpo%20de%20Intervenc%cc %a7a%cc%83o.pdf;

Almeida, S. L. (2018). *O que é racismo estrutural?* Letramento.

Almeida, S. L. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen.

Alport, G. W. (1954). *The nature of prejudice.* Assison-Wesley Publish Company.

Alves, É. (2019). *Tomada de decisão policial em pequenos eventos desportivos*. [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31994/1/Aspirante_Enio%20Alves.pdf ;

Antunes, L. R., Silva, A. H., Fleck, C. F., & Galanos, A. K. (2023). Podemos marcar um meet? Reflexões sobre os usos da entrevista não presencial como técnica de coleta de dados. *Revista Pesquisa Qualitativa, 11*(27), 561–583. https://doi.org/10.33361/RPQ.2023.v.11.n.27.591;

Anunciação, D., Trad, L. A. B., & Ferreira, T. (2020). "Mão na cabeça!": Abordagem policial, racismo e violência estrutural entre jovens negros de três capitais do Nordeste. *Saúde e Sociedade*, *29*(1). https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190271;

Aviso n.º 4567/2021, de 12 de março. *Diário da República*, n.º 50/2021, *Série II* ;

Aviso n.º 1922-A/2025/2, de 21 de janeiro. *Diário da República*, n.º 14/2025, *Série II* ;

Bandeira, L., Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Revista de Estudos Feministas.* https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007;

Banton, M. (2000). *Ethnic Conflict*. Sociology, *34*(3), 481-498. https://doi.org/10.1177/S0038038500000304;

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto & A. Pinheiro, Trad.). Edições 70. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7684991/mod_resource/content/1/BARDlN__L._1977._Analise_de_conteudo._Lisboa__edicoes__70__225.20191102-5693- 11evk0e-with-cover-page-v2.pdf;

Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, *54*(7), 462-479. https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.462

Bastide, R., & van den Berghe, P. (1957). Stereotypes, norms, and interracial behavior in São Paulo, Brazil. *American Sociological Review*, *22*, 689-694;

Bayley, D. H. (2001). *Padrões de policiamento*. São Paulo: Fundação Ford. https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=NHMr-daVOmoC&oi=fnd&pg=PA11&dq=padroes+de+policiamento&ots=KGWBqiSRij&sig=4TSVc8uLJuGSN39Hfy2gWXZ52iA#v=onepage&q=padroes%20de%20policiamento&f=false ;

Bayley, D. H. (2006). *Changing the Guard: Developing Democratic Policing Abroad*. Oxford: Oxford University Press. https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2006.00287.x;

Becker, H. (1963). *Outsiders*. New York, Free Press

Beleza, T. P. (2003). Desenvolvimentos recentes da legislação portuguesa Antidiscriminação. ECRI's roundtable in Portugal, 26 fevereiro;

Bénony, H., & Chahraoui, K. (2002). *A entrevista clínica*. Climepsi.

Billings, J., Evans, R., & Pistrang, N. (2013). Police officers' experience of supportive and unsupportive social interactions following traumatic incidents. *European Journal of Psychotraumatology, 4*(1). https://doi.org/10.3402/ejpt.v4i0.19696;

Blasco, M. (2016). A Inspeção-Geral da Administração Interna no Controlo da Atividade Administrativa Policial. *Politeia Ano X-XI-XII, 3*, 97-131;

Bobbio, N. (2002). *Elogio da serenidade e outros escritos morais*. Marco Aurélio Nogueira (trad.). São Paulo: UNESP;

Böckenholt, U. (2012). The cognitive-miser response model: Testing for intuitive and deliberative reasoning. *Psychometrika*, *77*(2), 388–399;

Bowling, B., Reiner, R., & Sheptycki, J. (2019). *The politics of the police* (5ª ed.). New York, NY: Oxford University Press;

Brown, R. J. (1995). *Prejudice: its social psychology*. Oxford: Blackwell.

Bruner, J. S., Goodnow, J. J. & Austin, G. A. (1956). *A study of thinking*. New York: Wiley.

Cabecinhas, R. (2002). *Racismo e etnicidade em Portugal: Uma análise psicossociológica da homogeneização das minorias*. [Tese de doutoramento, Universidade do Minho] https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/25/1/TESE_RC_FINAL.pdf;

Cabecinhas, R. (2007). *Preto e branco: A naturalização da discriminação racial*. Porto: Campo das Letras;

Cabecinhas, R. (2008). Racismo e xenofobia. *Comunicación e Cidadanía* (pp.163-182). Observatório Galego dos Médios;

Caetano, M. (1963). *Manual de Direito Administrativo* (6ª ed.). Lisboa, Coimbra;

Campos, C. (2004). Método de análise de conteúdo: Ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista Brasileira Enfermagem*, *57*(5), 611-615;

Canarias, D. L. (2023). *A Discriminação Racial e a Segurança Pública. A Comunicação Estratégica nas Forças de Segurança*. [Dissertação de Mestrado, UBI, Covilhã]. Repositório digital da UBI. https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/13928 ;

Canotilho, J. G., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa anotada*. Coimbra Editora, 1.º Volume;

Cardoso, F. H., & Ianni, O. (1959). *Cor e mobilidade social em Florianópolis*. Companhia Editora Nacional.

Carta dos direitos fundamentais da União Europeia, 2000. https://data.europa.eu/doi/10.2862/2953

Carvalhais, I. E. (2006). Condição Pós-Nacional da Cidadania Política: Pensar a integração de residentes não-nacionais em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, *50*, 109-130. http://hdl.handle.net/10071/416;

Carvalho, A. A. S., Mizael, T. M., & Sampaio, A. A. (2022). Racial prejudice and police stops: A systematic review of the empirical literature. *Behavior Analysis in Practice*, *15*(4), 1213–1220. 10.1007/s40617-021-00578-4 ;

Castles, S., & Miller, M.J. (1998). New ethnic minorities and society. In *The age of migration* (pp. 212-252). Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-1-349-26846-7_9

Choi, K. R. M. (2018). Qualitative interviews. In U. Flick (Ed.), *The Sage handbook of qualitative data collection* (pp. 233-249). Sage;

Clemente, P. (2016). *Ética Policial - Notas Breves*. Lisboa: ISCPSI;

Clemente, P. J. L. (2006). *A polícia em Portugal*. Lisboa: INA;

Clemente, P. J. L. (2010). Polícia e Segurança. Breves Notas. In *Lusíada*. Política Internacional e Segurança;

Comité Europeu para a Prevenção da Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Desumanos e Degradantes [CPT] (2020). *Report to the Portuguese Government on the visit to Portugal carried out by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (CPT). https://rm.coe.int/1680a05953 ;

Conselho da Europa (1950). *Convenção Europeia dos Direitos do Homem*, de 4 de novembro. Roma;

Conselho da Europa, Comissão Europeia contra o Racismo e Intolerância (ECRI) (2018). Relatório da ECRI sobre Portugal. Acedido em : https://rm.coe.int/fifth-report-on-portugal-portuguese-translation-/16808de7db ;

Conselho Europeu. (2000). Diretiva 2000/43/CE – *que aplica o princípio da igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica*. https://eurlex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000L0043 ;

Constituição da República Portuguesa (VII Revisão Constitucional de 2005);

Convenção Europeia dos Direitos do Humanos. 1950. https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf ;

Cunha, M. I. (2000). A natureza da 'raça'. *Sociedade e Cultura 2* (pp.191-203). Cadernos do Noroeste. https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/5245;

Curva, R. (2021). *Formação na PSP – definição de prioridades*. [trabalho final do V CDEP, ISCPSI]. Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/collections/4204e4d7-e143-4407-b8c6-ebcf836936ad;

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Retrieved from: https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos ;

Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro. *Diário da República* n.º 221/1982, 1º Suplemento, *Série I*;

Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março. *Diário da República*, n.º 63/1995, *Série I-A*;

Decreto-Lei n.º 457/1999, de 5 de novembro. *Diário da República* n.º 258/1999, *Série I*;

Decreto-Lei n.º 13/2022, de 12 de janeiro. *Diário da República* n.º 8/2022, *Série I*;

Determinação 02/INSP/2020 de 23 de junho de 2020. Inspeção Nacional da PSP;

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, *56*(1), 5–18. https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5 ;

Devine, P. G., Sharp, LB. (2009). Automaticity and control in stereotyping and prejudice. In T.D. Nelson (Ed.) *Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination*, (pp. 61–87). New York: Psychol. Press;

Diniz, A. M. (2004). *Sobre essas coisas a que chamamos crenças*. Lisboa: Climepsi.

Durão, S. (2006). *Patrulha e proximidade: Uma etnografia da polícia de Lisboa* (Tese de doutoramento não publicada). Retrieved from: https://repositorio.iscteiul.pt/bitstream/10071/274/4/Patrulha_e__Proximidade_pdf.pdf;

Elias, L. (2018). *Ciências Policiais e Segurança Interna: Desafios e Prospetiva*. Lisboa: ICPOL-ISCPSI.

Fã, E. F. (2023). *O programa "Juntos por Todos" na Polícia de Segurança Pública: Uma intervenção de proximidade junto dos grupos de migrantes e culturais.* [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. https://comum.rcaap.pt/entities/publication/93af2545-0f6e-467d-9865-725eb0195b52 ;

Felgueiras, S. R. C. C. (2016). Ação policial face à ação coletiva: Teoria para uma estratégia de policiamento de multidões. https://www.researchgate.net/publication/316622390_Acao_policial_face_a_acao_coletiva ;

Fernandes, A. T. (2009). Direitos humanos e globalização. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto: Sociologia, 1*(19), 11-45. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426539980001 ;

Fernandes, J. (2014). *Os desafios da segurança contemporânea: Estado, identidade e multiculturalismo*. Pedro Ferreira - Artes Gráficas;

Fernandes, T. (2023). *A migração de pessoas: Um desafio à segurança*. [trabalho final do V CCDP, ISCPSI]. Retrieved from: http://hdl.handle.net/10400.26/45998 ;

Ferreira, F., & Moreira, J. A. (2014). *A formação em e-learning e b-learning na Polícia de Segurança Pública: Retrato, percurso e perspetivas*. Whitebooks.

Figueiredo, I. (2020). *Atuação Policial, Preconceito e Minorias Étnicas: uma revisão da literatura*. [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/34237

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindezey (Eds.) *Handbook of social psychology* (4ª ed., pp. 357-411). McGrawhill.

Fortin, M. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Lusociência. https://www.academia.edu/42384751/O_processo_de_investiga%C3%A7%C3%A3o_FORTIN;

Fragoso, A. (2022). *A formação não presencial na Polícia de Segurança Pública.* [trabalho final do V CCDP, ISCPSI]. Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/entities/publication/2f67e765-57f2-429a-be5b-996cefca9a38;

Fredickson, G. M. (2002*). Racism: A short history.* Princeton: University Press;

Freeman, F. S. (1962/1980*). Teoria e prática dos testes psicológicos* (2.ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;

Gardner, R. C. (1994). Stereotypes as consensual beliefs. In: M. P. Zonna & J. M. Olson, *The psychology of prejudice: the Ontario symposium* (Vol. 7, pp. 1-31). London: Lawrence Irbaum Associates.

Gaspar, J. M. A. (2022). *Cooperação Policial Internacional: a Imagem da PSP*. [Dissertação de Mestrado Integrado em Ciências Policiais]. Lisboa. ISCPSI. http://hdl.handle.net/10400.26/41597;

Gato, J., Carneiro, N. S., & Fontaine, A. M. (2011). Contributo para uma revisão histórica e crítica do preconceito contra as pessoas não heterossexuais. *Crítica e Sociedade: Revista de Cultura Política*, *1*(1), 139-167;

Geledés – Instituto da Mulher Negra (2013). Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea). Guia de enfrentamento do racismo institucional. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf ;

Ghiglione, R., & Matalon, B. (2001). *O inquérito: Teoria e prática* (4ª ed.). Celta Editora;

Giddens, A. (2008). *Sociologia* (6.ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

Gilovich & Griffin, (1998). Judgment and Decision Making. In: D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindezey (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 357-411). New York: McGrawhill;

Goldstein, H. (1990). *Problem-Oriented Policing*. New York, NY: McGraw-Hill.

Gould, S.J. (1992). *The mismeasure of man*. London: Penguin Books.

Gray, L. M., Wong-Wylie, G., Rempel, G. R., & Cook, K. (2020). Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications. *The Qualitative Report*, *25*(5), 1292-1301. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4212;

Guerra, L. (2014). *Manual de pesquisa qualitativa*. Grupo Ãnima Educação. https://docente.ifsc.edu.br/luciane.oliveira/MaterialDidatico/Pós%20Gestão%20Escolar/Legislação%20e%20Políticas%20Públicas/Manual%20de%20Pesquisa%20Qu alitativa.pdf;

Guia, M. J. (2010). *Imigrantes e Criminalidade Violenta em Portugal: Que relação?* Coimbra. http://hdl.handle.net/10316/41155;

Hall, S. (1990). Cultural Identity and Diaspora. In J. *Rutherford (Ed.), Identity: Community, Culture, Difference* (pp. 222-237). London: Lawrence & Wishart;

Haselton, M & Buss, D. M. (2003). Fundamental influences on social. Recuperado janeiro 2025. https://labs.la.utexas.edu/buss/files/2015/10/biases-in-social-judgment-2003.pdf ;

Henriques, J. G. (2024, November 11). Apenas 2,9% dos inquéritos por crimes de ódio chegam a julgamento. Publico. https://www.mlgts.pt/xms/files/site_2018/Noticias/2024/Publico_Comentario_RFP_Apenas29_dos_inqueritos_por_crimes_de_odio_vao_para_julgamento_11NOV2024.pdf?utm_source=chatgpt.com ;

Hirsch, J. (2007). Forma política, instituições políticas e Estado – I. *Crítica Marxista, 14*(24), 26. https://doi.org/10.53000/cma.v14i24.19508 ;

Hoslam, S. A., & Turner, J. C. (1992). Context-dependent variation in social stereotyping. In: The relationship between frame of reference, self-categorization and accentuation. *European Journal of Social Psychology*, 22, 251-277;

House, P. B. (2024). *The State of the World's Human Rights: April 2024* (Research report 1). Amnesty International Ltd. https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2024/04/WEBPOL1072002024ENGLISH.pdf

Inspeção-Geral da Administração Interna [IGAI]. (2021). *Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*. https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=plano-deprevencao-de-manifestacoes-de-discriminacao-nas-forcas-e-servicos-deseguranca;

Inspeção-Geral da Administração Interna [IGAI]. (2022). *Relatório Anual de Monitorização do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*. https://www.igai.pt/pt/Noticias/Documents/Relat%c3%b3rio%20PPMDFSS_vf;

Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2024). *Rendimento e condições de vida habitação, dificuldades habitacionais e eficiência energética dos alojamentos*. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=639503443&DESTAQUESmodo=2 ;

Jahoda, G., (1999). *Images of savages: Anciente roots of modern prejudice in western culture*. London: Routledge.

Janghorban R, Roudsari R. L., Taghipour A. (2014). Skype interviewing: the new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 9*(1), 24152. https://doi:10.3402/qhw.v9.24152;

Katz, D., & Braly, K. N. (1993). Verbal stereotypes and racial prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 54, 778-788;

Lebow, J. L. (2020). Family in the age of COVID-19. *Family process, 59*(2), 309-312. https://doi.org/10.1111/famp.12543;

Lei n.º 134/1999, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 201/1999, *Série I-A*;

Lei n.º 7/82, de 29 de Abril. Diário da República, n.º 99/1982, *Série I*;

Lei n.º 53/2007, de 31 de agosto. *Diário da República* n.º 167/2008, *Série I*;

Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto. *Diário da República* n.º 162/2017, *Série I*;

Lima, A. (2024, 19 de maio). IGAI lança ação de prevenção. *Diário de Notícias.* *https://www.dn.pt/4346195494/nao-ha-lugar-nas-forcas-de-seguranca-para-quem-seja-racista-ou-xenofobo/;*

Lima, M. E. O., Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*, *9*(3), 401-411. https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000300002 consultado em 23/11/2024;

Lobe B, Morgan D, Hoffman KA (2020). Qualitative data collection in an era of social distancing. *International Journal of Qualitative Methods, 19*, 1-8. https://doi.org/10.1177/1609406920937875;

Machado, C. (2004). *Crime e insegurança. Discursos do medo, imagens do outro.* Editorial Notícias.

Machado, F. L. (2000). Os novos nomes do racismo: Especificação ou inflação conceptual? *Sociologia, Problemas e Práticas, 33*, 9-44.

Maeso, S. (2021). Brutalidade policial e racismo em Portugal: as respostas do direito penal e contraordenacional. In Maeso, S. (Org.), *O estado do racismo em Portugal* (Capítulo 3). Lisboa: Tinta-da-china;

Maio, M. (2022). *A empatia na atividade policia*l. [trabalho final do V CCDP, ISCPSI]. Retrieved from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/45990/1/A13%20%20Miguel%20Maio%20-%20A%20Empatia%20na%20Atividade%20Policial.pdf;

Malheiros, J. (2003). Comentário à intervenção de Maria Beatriz Rocha-Trindade. In *I Congresso Imigração em Portugal: Diversidade – Cidadania – Integração*. *ACIME*, (pp.189-191). Lisboa. https://ap1.sib.uc.pt/bitstream/10316.2/113196/1/336-06.pdf ;

Maneri, M., & Ter Wal, J. (2005). The Criminalisation of Ethnic Groups: An Issue for Media Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung* / Forum: Qualitative Social Research, 6(3). https://doi.org/10.17169/fqs-6.3.29;

Mangolin, C. (2018). Imigração e xenofobia: Reflexão numa perspectiva política e filosófica. *Revista reflexões*, *7*(13), 217-982. https://www.academia.edu/37021613/IMIGRA%C3%87%C3%83O_E_XENOFOBIA_REFLEX%C3%83O_NUMA_PERSPECTIVA_POL%C3%8DTICA_E_FILOS%C3%93FICA ;

Mannen, J. V. (2005). The asshole. In T. Newburn, (Ed.), *Policing: Key readings* (pp. 280-296). Portland, OR: Willan;

Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2017). *Fundamentos de Metodologia Científica* (8th ed.). Atlas.

Martinez Jr., R. (2006). Chapter 1 Coming to America: The Impact of the New Immigration on Crime. In R. Jr. & A. Jr. (Ed.), *Immigration and Crime: Ethnicity, Race, and Violence,* (pp. 1-19). New York, USA: New York University Press. https://doi.org/10.18574/nyu/9780814759530.003.0004;

Mason, D. (1982). After Scarman: A note on the concept of institutional racism. *New Community*, *10*(1), 38-45.

Matos, R., Barbosa, M., Salgueiro, G., & Machado, C. (2013). Cidadãos estrangeiros em Portugal: Migrações, crime e reclusão. *Psicologia*, *27*(1). https://doi.org/10.17575/rpsicol.v27i1.246;

McLaughlin, E., & Muncie, J. (2013). *Criminological Perspectives: Essential Readings* (3.ª ed.). Sage;

Mecanismo Nacional de Prevenção [MNP]. (2023). *Relatório temático sobre a Polícia de Segurança Pública 2022*. https://www.provedor-jus.pt/documentos/Relat%C3%B3rio%20Tem%C3%A1tico%20sobre%20a%20PSP.pdf;

Meleiro, S. A. F. (2024). *Consequências das atuações com suicídios na Ponte 25 de Abril para a saúde dos polícias da Esquadra Moto*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. http://hdl.handle.net/10400.26/51540 ;

Memmi, A. (1993). *O Racismo: Descrição, definição, tratamento*. Lisboa: Caminho;

Miles, R. (1995). *Racism*. Nova Iorque: Routledge;

Minayo, M. C. S. (2012). Análise qualitativa: Teoria, passos e fidedignidade. *Ciência & Saúde Coletiva, 17*(3), 621-626. https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300007 ;

Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. Revista Educação. *Porto Alegre, 22*(37), p.7-32. https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf ;

Moreau, S. (2010). What is discrimination?. *Philosophy & public affairs, 38*(2), 143–179. https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.2010.01181.x

Moreira, A. J. (2017). *O que é discriminação?*. Belo Horizonte: Letramento;

Moreira, J. B. A. (2021). *Associativismo migrante em Portugal: Análise ao seu contributo para a integração política dos imigrantes: O caso da comunidade brasileira* [Dissertação de mestrado, UM]. Repositório da Universidade do Minho. https://hdl.handle.net/1822/77066

Munanga, K. (2004). Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In *Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira*. Niterói: EDUFF. Recuperado de https://biblio.fflch.usp.br/Munanga_K_UmaAbordagemConceitualDasNocoesDeRacaRacismoIdentidadeEEtnia.pdf

NEP n.º AUOOS/DO/01/29 de fevereiro de 2019. Direção Nacional da PSP;

NEP n.º OPSEG/DEPOP/01/05 de dezembro de 2021. Direção Nacional da PSP;

Neves, J. L. (1996). Pesquisa qualitativa: Características, usos e possibilidades. *Caderno de Pesquisas em Administração*, *1*(3). https://www.hugoribeiro.com.br/bibliotecadigital/NEVES-Pesquisa_Qualitativa.pdf ;

Nunes, S. M. (2023). *Do corpo e da mente: Consequências da exposição a acidentes de viação para os polícias de trânsito*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de

Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/45778/1/Dissertac%cc%a7a%cc%83o% 20-%20Solange%20Nunes%20.pdf;

Oliveira, J. F. (2015). *A manutenção da ordem pública em democracia*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna;

Pais, L. S. G. G. (2004). *Uma história das ligações entre a psicologia e o direito em Portugal: Perícias psiquiátricas médico-legais e perícias sobre a personalidade como analisadores*. [Doctoral dissertation, Universidade do Porto]. Repositório do Instituto Superior de Psicologia Aplicada. https://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/1666 ;

Pais, L. G., & Felgueiras, S. (2020). Contributos para uma genealogia das ciências policiais. *Polícia(s) e segurança pública: História e perspetivas contemporâneas* (pp. 85-100). MUP – Museu da Polícia;

Pais, L. G., Felgueiras, S., Rodrigues, A., Santos, J., & Varela, T. (2015). Protesto político e atividade policial: A perceção dos media. *Análise Social*, 495-517;

Pereira, D. (2023). *Alterações climáticas, migrações e segurança haverá motivo para alarme? desafios para a segurança interna em Portugal.* (1.ª ed.). Lisboa Internationa Press.

Pinc, T. (2014). Porque o Policial Aborda? Um estudo empírico sobre a fundada suspeita. *Confluências | Revista Interdisciplinar De Sociologia E Direito*, *16*(3), 34-59. https://doi.org/10.22409/conflu16i3.p374 ;

Pettigrew T.F., & Meertens R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*. *25*, 57–75;

Poderoso, E. S. (2018). *Estereótipos dos suspeitos e ação policial: Expressões e consequências*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, Brasil]. https://ri.ufs.br/handle/riufs/7789 ;

Poiares, N. (2023). *Polícia e Direitos Humanos: Multiculturalismo, género, saúde mental e LGBTQIA+*. Coimbra: Edições Almedina;

Polícia de Segurança Pública, PSP. (2024). *Estratégia da PSP 2024/2026*. Polícia de Segurança Pública. https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Documentos%20Estrat%C3%A9gicos/Estrat%C3%A9gia%20da%20PSP%20-%202024-2026.pdf ;

Putnam, H. (1975). The meaning of meaning. In *Philosophical papers: Vol. 2. Mind, language, and reality*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Putnam, H. (1992). *Razão, verdade e história*. Lisboa: Dom Quixote

Quetelet, L. A. J. (2010). Of the development of the propensity to crime (1842). In. *A treatise on Man*, (pp. 82-96, 103-108). Edinburgh: Chambers;

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. (2ª ed.). Gradiva;

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. (4ª. ed.). Gradiva;

Reid, L. W., Weiss, H. E. & Adelman, R. M. & Jaret, C. (2005). The immigration-crime relationship: Evidence across US metropolitan areas. *Social Science Research*. *34*(4), 757-780. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.01.001;

Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4.ª ed.). Oxford: Oxford University;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de fevereiro. *Diário da República n.º 50/2002, Série I-B*;

Reuchlin, M. (1977). *Psychologie*. Paris: PUF.

Rocha, J. (2001). *Reclusos Estrangeiros: Um Estudo Exploratório*. Coimbra: Almedina;

Rocha, J. G. (2021). *A cultura policial na PSP: efeitos no processo de socialização dos novos agentes.* [Dissertação de Mestrado, ISCPSI]. Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal.

Santos, I. A. (2012). *Direitos humanos e as práticas de racismo: O que faremos com os brancos racistas*. [Tese doutoramento, Universidade de Brasília]. https://doi.org/10.1590/S0102-69922010000100013;

Schmidt B, Palazzi A, Piccinini C. A. (2020). Entrevistas online: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Socia*, 8(4), 960-6. https://www.redalyc.org/journal/4979/497966365017/497966365017.pdf;

Schucman, L. V. (2010). *Racismo e Antirracismo: a categoria raça em questão*. Psicologia. *10*(19). https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2010000100005

Silva, M. A. B. (2017). Racismo institucional: pontos para reflexão. *Laplage*, *3*(1), 127-136. https://doi.org/10.24115/S2446-6220201731223 ;

Silva, L. B. (2022). Racismo estrutural e filtragem racial na abordagem policial a adolescentes acusados de ato infracional na cidade de campinas/SP. *Revista Brasileira de Segurança Pública, 16*(3) p. 152-179. https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n3.1346 ;

Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. The Quarterly Journal of Economics, *69*(1), 99-118. https://doi.org/10.2307/1884852;

Simon, H. A. (1956). Rational choice and the structure of environments. *Psychological review*, *63*, 129-138.

Simon, H. A. (1990). Invariants of human behavior. Annual Review of Psychology, *41*, 1-19.

Singh, G. (2000). The Concept and Context of Institutional Racism. In *A Marlow and B Loveday* (Ed.)*, After Macpherson: Policing after the Stephen Lawrence Inquiry*. Lyme Regis: Russell House;

Skolnick, J. (1966). *Justice without trial* (3.ª ed.). New York, NY: Macmillan College.

Snowden Jr., F. M. (1995). Europe's oldest chapter in the history of black-white relations. In B. P. Bowser (Org.)*, Racism and anti-racism in world perspective* (pp. 3-26). Londres: Sage;

Souhami, A., (2014). Institutional Racism and Police Reform: An Empirical Critique, Policing and Society, *24*(1), 1-21. https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703198

Sousa, A. F. (2009). Para uma "Lei de Actuação Policial em Portugal". In M. M. Valente (Coord.), *Reuniões e Manifestações: Atuação Policial* (pp. 39-96). Coimbra: Almedina

Sousa, A. F. (2016). *Manual de Direito Policial - Direito da ordem pública e seguranças públicas*. Vida Económica - Editorial.

Sousa, P. M. (2021). As competências da autoridade de polícia criminal: Contributos para a sua densificação funcional. *Politeia: Revista Portuguesa de Ciências Policiais*, (pp.15-45). Lisboa. https://doi.org/10.57776/5d5t-8t53

Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology: A quick history of theory and research. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 1-22). Psychology Press.

Taguieff, P.A. (1997). *Le racisme: Un exposé pour comprendre, un essai pour réfléchir*. Flammarion.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information, 13*, 65-93.

Tajfel, H. (1982). Os aspectos cognitivos do preconceito. In H. Tajfel (Ed.), *Grupos humanos e categorias sociais I* (pp.143-158). Livros Horizonte.

Teixeira, A. M. R. (2019). *Imigração em Portugal: Cidadania e integração*. [Tese doutoramento, Universidade do Minho]. https://www.proquest.com/openview/835556615011dfe4f267047d2ba87c61/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y;

Torres, B. M. F. (2021). Da ética policial: Um pressuposto no uso da força em Portugal. *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, *12*(5), 175–205. https://doi.org/10.31412/rbcp.v12i5.764;

Tversky, A., & Kahneman, D. (1982). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. In D. Kahneman, P. Slovic, & A. Tversky (Eds.), *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases* (pp. 3-20). Cambridge University Press.

Ulmer, J. T., & Steffensmeier, D. (2014). *The nurture versus biosocial debate in criminology: On the origins of criminal behavior and criminality*. SAGE. https://doi.org/10.4135/9781483349114

United States Department of State. (2023). *Country Reports on Human Rights Practices for 2023*. https://www.state.gov/reports/2023-country-reports-on-human-rights-practices/portugal/;

Vala, J. (1986). A análise de conteúdo. In A. S. Silva, & J. M. Pinto (Eds.), *Metodologia das ciências sociais* (4ª ed., pp.101-127). Edições Afrontamento;

Vicente, H. C. (2021). *Perceções sobre policiamento e racismo na Alta de Lisboa: Um estudo exploratório*. [Dissertação de Mestrado, ISCTE-IUL]. Repositório ISCTE-IUL. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/24199/1/master_henrique_cardoso_vicente.pdf

Wacquant, L. (2024). Notas sobre a raça com uma etnicidade denegada. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, *48*, 129–136. https://doi.org/10.21747/08723419/soc48f1

Waddington, P. A. J. (1999). *Policing citizens: Authority and rights*. UCL.

Weber M. (1994). *Economia e sociedade: Fundamentos da sociologia compreensiva*. Universidade de Brasília.

Wernek, J. (2013). Macacas de auditório? Mulheres negras, racismo e participação na música popular brasileira. *Portal Geledés*. Disponível em: https://www.geledes.org.br/macacas-de-auditorio/ ;

Wieviorka, M. (Org.) (1992/1995). *Racismo e modernidade*. Bertrand.

Anexos

Anexo 1. Pedido de colaboração para entrevistas e disponibilização de informação

S. R.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Exmo. Sr. Diretor Nacional Adjunto, para a UORH,
MI Superintendente Ismael Pereira Gaspar Jorge

Assunto: Solicitação de colaboração na Dissertação de Mestrado.

Eu, André Neves Lima, Aspirante a Oficial de Polícia finalista do Curso de Mestrado em Segurança Pública, no âmbito da realização da dissertação de mestrado intitulada "Um estudo qualitativo para explorar tópicos sensíveis: Xenofobia e racismo sob a perspetiva dos polícias da PSP ", sob orientação da Prof. Doutora Lúcia G. Pais e coorientação do Sr. Superintendente Luís Guerra, venho mui respeitosamente solicitar a V.ª Ex.ª autorização:

- Para a realização de entrevistas a participantes voluntários com conhecimentos na área de Direitos Humanos e formandos do Curso de Direitos Humanos – Da norma à prática (B-Learning);
- Para a disponibilização de informação sobre o total de edições da formação Curso de Direitos Humanos – Da norma à prática (B-Learning);
- Para a disponibilização da identificação profissional e contactos de endereços eletrónicos profissionais dos policias que frequentaram todas as edições da formação referida no ponto anterior.

A recolha desta documentação e a realização das entrevistas têm como intuito proceder a uma análise da perceção dos polícias da Polícia de Segurança Pública acerca dos tópicos xenofobia e racismo e ainda examinar as suas perceções sobre as políticas e formações institucionais em relação ao racismo e à xenofobia.

Para esta investigação será realizada apenas uma pergunta – "Qual é a perceção relativamente a xenofobia e racismo, e quais as abordagens que consideram mais adequadas para investigar e intervir sobre estes fenómenos?" – sendo as respostas abertas. Aos dados recolhidos será aplicado um procedimento de análise de conteúdo que é, por excelência, o instrumento de análise nos estudos qualitativos, onde se enquadra metodologicamente o presente estudo

Comprometo-me a manter a confidencialidade dos dados recolhidos, fora do âmbito da elaboração e discussão da dissertação, bem como a cumprir as demais regras éticas relativas à realização de investigação científica.

Pede deferimento.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2025

André Neves Lima
n.º3729/156556

Anexo 2. Ofício que autoriza a realização das entrevistas e disponibilização de informação

Autorizado, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. A DF para disponibilizar os dados disponíveis.

18 FEV. 2025

Diretor Nacional Adjunto
Recursos Humanos

Ismael Pereira Gaspar Jorge
Superintendente

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Exmo. Sr. Diretor Nacional Adjunto, para a UORH,
MI Superintendente Ismael Pereira Gaspar Jorge

Assunto: Solicitação de colaboração na Dissertação de Mestrado.

Eu, André Neves Lima, Aspirante a Oficial de Polícia finalista do Curso de Mestrado em Segurança Pública, no âmbito da realização da dissertação de mestrado intitulada "Um estudo qualitativo para explorar tópicos sensíveis: Xenofobia e racismo sob a perspetiva dos polícias da PSP ", sob orientação da Prof. Doutora Lúcia G. Pais e coorientação do Sr. Superintendente Luís Guerra, venho mui respeitosamente solicitar a V.ª Ex.ª autorização:

1- • Para a realização de entrevistas a participantes voluntários com conhecimentos na área de Direitos Humanos e formandos do Curso de Direitos Humanos – Da norma à prática (B-Learning);

2- • Para a disponibilização de informação sobre o total de edições da formação Curso de Direitos Humanos – Da norma à prática (B-Learning);

3- • Para a disponibilização da identificação profissional e contactos de endereços eletrónicos profissionais dos polícias que frequentaram todas as edições da formação referida no ponto anterior.

A recolha desta documentação e a realização das entrevistas têm como intuito proceder a uma análise da perceção dos polícias da Polícia de Segurança Pública acerca dos tópicos xenofobia e racismo e ainda examinar as suas perceções sobre as políticas e formações institucionais em relação ao racismo e à xenofobia.

Para esta investigação será realizada apenas uma pergunta – "Qual é a perceção relativamente a xenofobia e racismo, e quais as abordagens que consideram mais adequadas para investigar e intervir sobre estes fenómenos?" – sendo as respostas abertas. Aos dados recolhidos será aplicado um procedimento de análise de conteúdo que é, por excelência, o instrumento de análise nos estudos qualitativos, onde se enquadra metodologicamente o presente estudo

Anexo 3. Termo de Consentimento Informado

S. R.

MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Termo de Consentimento Informado

Tomei conhecimento que o estudante finalista do Curso de Mestrado em Segurança Pública do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) da Polícia de Segurança Pública, Aspirante a Oficial de Polícia André Lima, está a desenvolver um estudo que tem como objetivo analisar a perceção dos polícias da Polícia de Segurança Pública acerca de xenofobia e racismo, sob orientação científica da Prof.ª Doutora Lúcia G. Pais e coorientação do Superintendente Luís Guerra, ambos docentes no ISCPSI. Neste sentido explicaram-me os objetivos do trabalho, tendo sido solicitada a minha colaboração para uma entrevista.

Fui informado(a) que as respostas serão anónimas e que serão gravadas para facilitar a sua análise, sendo destruídos os registos áudio após a sua transcrição. A minha identificação nunca será divulgada e a minha colaboração tem carácter voluntário, podendo desistir a qualquer momento do trabalho.

Compreendo que não irá existir qualquer tipo de remuneração ou custos pela minha participação neste estudo. É-me garantido que sempre que necessitar de algum esclarecimento o mesmo ser-me-á facultado.

Fui esclarecido(a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas. Fui informado(a) que tenho direito a recusar participar e que a minha recusa não terá consequências para mim.

Aceito, pois, colaborar neste estudo e assino este documento onde indicado.

O Investigador	**O(a) Entrevistado(a)**
_____	_____
Aspirante a Oficial de Polícia M/156556	_____

Lisboa, _____ de _____ de 2025

Anexo 4. Exemplos de questões realizadas nas entrevistas

Pergunta inicial: Qual a sua perspetiva sobre racismo e xenofobia na PSP, nos relacionamentos internos e nos relacionamentos com terceiros?

Outras questões realizadas durante a entrevista:

Em termos organizacionais e institucionais, como considera que a PSP tem lidado com o fenómeno?

Qual a sua opinião sobre o reconhecimento da PSP e o posicionamento institucional sobre a existência dos fenómenos?

Como é que avalia as atuais políticas e as formações dos polícias no combate à discriminação étnico-racial?

Como avalia a formação ministrada pela PSP em DH?

Quais as abordagens que consideraria mais adequadas para intervir sobre estes fenómenos no seio da organização?

Quais os principais desafios ou dificuldades que organização enfrenta para lidar com os fenómenos?

Anexo 5. Grelha Categorial

Caracterização do racismo e xenofobia pelos polícias - Categoria A		
Caracterização nos relacionamentos entre polícias com terceiros - A.1	Caracterização nos relacionamentos internos - A2	A consciência e a sensibilidade dos polícias para o tema - A3
Aparência, etnias ou nacionalidades suspeitas (preconceito)	Falta de Igualdade de oportunidades	Definições e considerações
Reconhece a existência de xenofobia e racismo ou já vivenciou	Negação da existência	Tema tabu
Existência de estereótipos sobre determinadas comunidades e influência na atuação	Existência na relação entre pares e hierárquica	Transversalidade dos fenómenos
Experiências passadas impactantes e histórico	Outros preconceitos ou formas de discriminações (e.g. cunhas,	Opinião sobre polícias racistas ou xenófobos
Falta de fundamento do cidadão/delinquente que se diz vitima de racismo ou	Representatividade interna	O papel da polícia na defesa e promoção dos direitos
Nega influência da cor da pele, origem ou etnia na abordagem policial	Já sentiu na pele	Falar com transparência
Comportamento do cidadão, do local ou circunstância como factor de atuação		Debate
Como a polícia é vista pelo cidadão		
Predisposição mútua para o conflito		
Acusação injusta de discriminação étnico-racial ou ser racista ou xenofobo		
Receio do escrutínio nas atuações		
Respeitar o cidadão e legitimar a ação		
Identifica dificuldades de integração dos imigrantes ou etnias		

Intervenção sobre os fenómenos racismo e xenofobia - Categoria B			
Ações desenvolvidas no plano interno - B1	Ações desenvolvidas no âmbito da formação - B2	Normativos, legislação e medidas disciplinares - B3	Filosofia e política institucionalB4
Referências a ações concretas	Formação inicial carenciada	Aplicabilidade medidas disciplinares	Posicionamento institucional
Práticas na polícia	Falta de investigação	Supervisão	Iniciativas conjuntas
Recrutamento	Formação Institucional após curso de formação inicial	Adequação normativa	Transparência na transmissão da realidade policial para o exterior
Prevenção	Sem formação institucional após curso de formação inicial		
	Necessidade de formação especializada		
	Sem necessidade de mais formação		
	Falta de formação prática		
	Aculturação		
	Autodidatismo		

Sugestões - Categoria C				
Atuação no dispositivo - C1	Ação sobre a Formação - C2	Tecnologia - C3	Responsáveis hieráquicos e sociais - C4	Medidas sociais - C5
Esquadras	Melhorias na formação inicial	Bodycams	Neutralidade	Intercambio das realidades (policial e comunidades minoritárias)
Equipas	Melhorias na formação após curso de formação inicial	Outras medidas	A comunicação e o discurso interno e para o exterior	Envolvimento multidisciplinar
Outros (ex: recrutamento, Of de ligação DH nos comandos)	Introdução de formação prática			
	Formação especifica competências pessoas (por ex: gestão conflitos, emoções)			
	Sem conhecimentos para fazer sugestões			

Principais Dificuldades - Categoria D			
Recursos - D1	Dificuldades de ministrar Formação - D2	Operativas individuais - D3	Operacionalização leis, politicas e medidas - D4
Falta de recursos humanos/materiais	Afetação de formandos à formação	No relacionamento com o público	Sustentabilidade operativa
Falta de recursos técnicos	Tempo de formação	Pouco tempo entre pensar e ter que agir	Financiamento
Não existe falta de recursos humanos/materiais	Nomeação alinhada com função	Intervir sobre os comportamentos discriminatórios	
Não existe falta de recursos técnicos	Formadores	Influência do controlo horizontal	
		Tempo de colocação e experiência do polícia num local	

Anexo 6. Descrição da Grelha Categorial

Categoria A – Caracterização do racismo e xenofobia pelos polícias

Esta categoria engloba a caracterização dos fenómenos de racismo e xenofobia pelos entrevistados e em que medida reconhecem e identificam ou não a sua existência, no contexto da sua prática profissional e o seu dia a dia.

Subcategorias

Subcategoria A1 – Caracterização nos relacionamentos entre polícias com terceiros

Esta subcategoria engloba todas as u.r em que os entrevistados refletem e descrevem a forma como caracterizam o relacionamento dos polícias com terceiros no que ao racismo e xenofobia diz respeito, incluindo se reconhecem a presença ou ausência da sua existência. Excluem-se as menções acerca das relações com os colegas, do ambiente interno (ver A2) e comentários sobre políticas institucionais

Ex: (E1) "(…) m*as não quer dizer que o polícia esteja a discriminar, a pessoa é que se sente discriminada, mas isso pode ser de uma fragilidade do outro, não tem nada a ver connosco.*"

Ex: (E2) "*Também não vou dizer que na polícia, que não há colegas que não sejam racistas ou xenófobos."*

Subcategoria A2 – Caracterização nos relacionamentos internos

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados mencionam a forma como caracterizam o racismo e xenofobia entre elementos da instituição policial, focando o reconhecimento e identificação (ou não) de práticas discriminatórias, tensões ou desigualdades de base étnico racial. Excluem-se interações com o público e avaliações de políticas formais sem relação com vivência interna.

Ex: (E2) "*Dentro da instituição, estou a olhar para a partir de colegas uns com os outros, eu não noto que a polícia faça esse tipo de discriminação, tendo em conta a cor, a raça."*

Ex: (E9) "*Na PSP, o fenómeno de xenofobia e do racismo, acho que, sinceramente, não existe. É um não assunto. Em absoluto, de todo, é um não assunto*."

Ex: (E12) "*Isso também senti em algumas situações e foi difícil."*

Subcategoria A3 –A consciência e a sensibilidade dos polícias para o tema

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados mencionam os aspetos relativos às definições e considerações individuais sobre xenofobia e racismo, a transversalidade dos fenómenos, as suas opiniões sobre profissionais racistas ou xenófobos e o papel da polícia na defesa e promoção de direitos.

Ex: (E1) *"Os polícias servem para promover, para proteger e para respeitar os direitos humanos."*

Ex: (E4) *"(...) porque isso existe, infelizmente, existe no mundo inteiro e existe na polícia e existe em outras profissões."*

Ex: (E9) "*Quem tiver um preconceito deste tipo não pode estar na polícia."*.

Categoria B – Intervenção sobre os fenómenos racismo e xenofobia

Esta categoria engloba a informação dos participantes relativamente às formas de intervenção que identificam que são executadas na PSP, no que diz respeito à prevenção ou resposta a situações relacionadas com discriminação racial ou étnica.

Subcategorias

Subcategoria B1 – Ações desenvolvidas no plano interno

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados fazem referência a medidas internas desenvolvidas para prevenir e combater o racismo e xenofobia. Excetuam-se as medidas em que o foco está na formação (codificado em B2).

Ex: (E12) "*Porque nós temos um oficial que é o representante dos direitos humanos na polícia, temos essa figura.*"

Ex: (E8) "*Em relação à capacidade disso mitigar, ou seja, eu creio que as ações de sensibilização têm um impacto.*"

Subcategoria B2- Ações desenvolvidas no âmbito da formação

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados referem, em concreto, as suas considerações acerca do que é feito em termos institucionais ao nível da formação recebida, passada ou atual, sobre temáticas de diversidade, inclusão, racismo, xenofobia e direitos humanos. Não se codificam as referências a propostas de formação futuras (codificado em C2).

Ex: (E2) "*Na minha perspetiva é bom haver formações e nunca acho que seja tempo perdido. Agora, são formações que têm sido muito teóricas.*"

Ex: (E3) *"O que eu sinto é que amanhã o André é nomeado para dar formação, dá-lhe um conjunto de slides e vai dar formação. Está a ver? Não há propriamente uma profissionalização da formação, não há propriamente uma..."*

Subcategoria B3- Normativos, legislação e medidas disciplinares

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados referem, em concreto, instrumentos legais, normativos, a aplicabilidade das medidas normativas, legais e sancionatórias relacionadas com discriminação.

Ex: (E12) *"Isto, e claro, a intervenção não é só deixada aos agentes e aos chefes, mas as chefias, o Comandante de Divisão, os Comandantes metropolitanos, e até envolvem-se mais nisto. Porque falarem e mandaram diretivas, mas é preciso depois um investimento ali."*

Ex: (E11) *"(...) e, portanto, não sei se é muito profícuo e muito proveitoso ter grandes medidas, grandes normas, grandes alertas, grandes determinações, depois no fundo a gente não tem mais quase que é o conhecimento da cultura, dos fenómenos e das*

dinâmicas sociais que determinadas culturas provocam resultados locais onde se instalam."

Subcategoria B4- Filosofia e política institucional

Esta subcategoria engloba todas as u.r onde os entrevistados descrevem a posição, discurso ou valores assumidos oficialmente pela instituição face à discriminação. Excetuam-se as situações relatadas de ações práticas no plano interno (codificado em B1 ou B2).

Ex: (E2) *Acho que muitas vezes, daquilo que eu me apercebo, a polícia só aparece quando há estes casos negativos.*

Ex: (E10) "*(...) a minha perceção é que, cada vez mais, ao longo destes anos, vi cada vez mais a polícia, a instituição polícia, preocupada com estas temáticas."*

Categoria C – Sugestões

Esta categoria engloba toda a informação em que os entrevistados fazem menção a sugestões a implementar no combate e prevenção de racismo e xenofobia.

Subcategorias

Subcategoria C1 – Atuação no dispositivo

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados propõem medidas a implementar no dispositivo e englobam alterações nas esquadras, nas equipas ou outro tipo de medidas desta natureza. Não são codificadas sugestões sobre a formação (codificado em C2).

Ex: (E2) "*É assim, eu não sou o maior defensor de termos esquadras no interior de bairros sociais, mas não sou contra nós podermos ouvir quem vive nesses bairros e poder criar pontes."*

Ex: (E8) *"(...) ou seja, creio que os testes, nessa triagem feita inicialmente [recrutamento], poderiam ser adaptados ao que é, e creio que devem ser adaptados à realidade e não ao que nós sentimos."*

Ex: (E11) "*Embora na altura se falasse que a polícia, não sei em que ponto é que isso está, mas isso seria um bom ponto, se calhar, para você também explorar na tese, que era a questão de definir, no fundo, oficiais de ligação dos comandos para a questão dos direitos humanos."*

Subcategoria C2 – Ação sobre a Formação

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados fazem recomendações de intervenção e melhoria na área da formação. Aqui não são codificadas ações já concretizadas (codificado em B2).

Ex: (E1) "*(...) Se nós conseguirmos, nas nossas escolas, no processo de formação, conseguirmos dotar os nossos polícias de melhores ferramentas para a gestão de conflitos, eu penso que estaremos todos mais aptos a diminuir a hostilidade que pode, de uma forma espontânea, ser gerada em interação com estas comunidades minoritárias (...)*".

Ex: (E2) *"(...) mas sinto que há outros [formadores] que não têm [experiência] e que é importante perceberem essa parte e adaptarem a informação também e tendo em conta a experiência de rua dos formados (locais e contextos específicos requerem abordagens adaptadas)"*.

Subcategoria C3 – Tecnologia

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados fazem sugestões ligadas ao uso de tecnologia para prevenção, monitorização ou denúncia de práticas discriminatórias.

Ex: (E6) "*(...) Pá, nós não estamos isentos do erro, mas as bodycams iriam provar que, muitas das vezes, os erros que são atribuídos à polícia não são bem como as pessoas o atribuem, não são bem como os jornalistas ou como a pessoa que acusa o diz*."

Subcategoria C4 – Responsáveis hierárquicos e sociais

Esta subcategoria engloba todos as u.r. onde os entrevistados sugerem melhorias focadas no papel da chefia e responsáveis sociais no combate ao racismo e xenofobia. Não são codificadas sugestões sobre equipas ou dispositivos (codificado em C1).

Ex: (E1) "*Há também um trabalho externo que precisa mesmo de facto ser feito, que seria bom que os responsáveis políticos que trabalham nesta área das comunidades minoritárias tivessem a coragem de dizer aquilo que é claro aos olhos de muitas pessoas, inclusive de muitos membros destas comunidades* (...)"

Ex: (E10) "*Portanto, deveria sempre haver uma visibilidade da polícia, de alguém a representar a polícia na comunicação social, para, entre aspas, abafar um bocadinho essas situações, esses mal ditos. Para esclarecer a população."*

Subcategoria C5 – Medidas sociais

Esta subcategoria engloba todas as u.r. onde os entrevistados fazem sugestões de ações integradas com outros sectores e que vão além da polícia. Não são codificadas sugestões que incidam apenas sobre a polícia.

Ex: (E2) "*Se calhar fazer formações e podermos falar com, ou ouvirmos líderes de comunidades, representantes de comunidades, mas também sabemos que tipo de problemas é que eles sentem, que tipo de receio é que eles sentem da polícia, podermos ouvir as opiniões deles também."*

Ex: (E3) "*(...) Quando falámos há pouco, bom, os psicólogos aqui se calhar também poderiam ter algum papel, porque estes temas se situam-se mais ao nível da psicologia, digo eu, não é? Não será tanto a sociologia, não é? Se calhar também a sociologia, porque isto é uma questão cultural... Não, interação com os outros, interação humana, a forma como vivemos os outros, sim.*"

Categoria D – Principais dificuldades

Esta categoria engloba todos os dados onde os entrevistados indicam dificuldades que a organização enfrenta. As dificuldades identificadas advêm não só da intervenção

que é realizada no plano da prevenção e combate ao racismo e xenofobia, como também da implementação das sugestões propostas na Categoria C.

Subcategorias

Subcategoria D1 – Recursos

Esta subcategoria engloba todos as u.r. onde os entrevistados descrevem dificuldades relacionadas com falta de meios materiais, humanos ou financeiros. Não são codificadas u.r. quando a dificuldade é em relação à cultura ou individuais (codificado em D3).

Ex: (E10) "*Devia-se concentrar em investir na formação e também aquela preocupação de termos muita falta de recursos humanos, cada vez menos gente concorre à PSP e por exemplo, no meu cargo de chefia, tenho cada vez mais essa perceção em que trabalhamos nos mínimos, basta um ou outro agente ficar de baixa que é log uma confusão.*"

Ex: (E12) "*Terem carros, terem motos, terem bicicletas, seja o que for necessário, para se promover, para chegar mais depressa e também ter outros materiais que não têm.".*

Subcategoria D2 – Dificuldades de ministrar Formação

Esta subcategoria engloba todos as u.r. onde os entrevistados descrevem barreiras na oferta, frequência, metodologia ou adesão às ações formativas. Excetuam-se as situações em que o discurso incide sobre conteúdos ou necessidade (codificado em C2).

Ex: (E5) "*(…) Para mim não é realista, mas para o DN quando emitiu o despacho, para ele era [fazer 3 formações por ano no PFA]*".

Ex: (E9) "*É complicado também para os serviços, eu também estou aqui, sou o chefe da secção de operações e informações, é muito complicado estar a selecionar polícias quando, de facto, eles são necessários para a causa pública, para a função diária. E isso também condiciona, condiciona a motivação e a disponibilidade e o interesse dos formados."*

Subcategoria D3 – Operativas individuais

Esta subcategoria engloba todos as u.r. onde os entrevistados descrevem obstáculos ligados a atitudes, resistências ou comportamentos individuais dos agentes. Não são codificadas situações em que o obstáculo é estrutural, não individual.

Ex: (E3) "*Aliás, em qualquer família, uma pessoa pode ter cinco filhos, dar a mesma educação aos cinco, e esperar aí um deles desviar-se do caminho. Portanto, vamos ter sempre episódios".*

Ex: (E8) "*(...) é complicado a gente explicar às pessoas, num momento mais tenso, numa ocorrência mais complicada, explicarmos às pessoas porquê é que se tem que dirigir para determinado local, área ou determinada forma (...)*".

Subcategoria D4 – Operacionalização de leis, políticas e medidas

Esta subcategoria engloba todos as u.r. onde os entrevistados descrevem dificuldades na aplicação prática de medidas normativas e políticas existentes. Não são codificadas situações em que a dificuldade é de base material ou formativa.

Ex: (E12) "*(...) Só vou dar um exemplo: nós aqui temos que acolher às vezes crianças e jovens numa situação de perigo e não há resposta para essas crianças e jovens. Não há. Isto dificulta a nossa função, sejam elas quais forem. (...)*".

Ex: (E12) "*Nós temos prazos para cumprir muita coisa, mas depois esses prazos são sempre dilatados porque acontecem várias coisas, nomeadamente a nível político, que faz com que tudo fique parado à espera."*

Anexo 7. Frequência das u.r por subcategoria

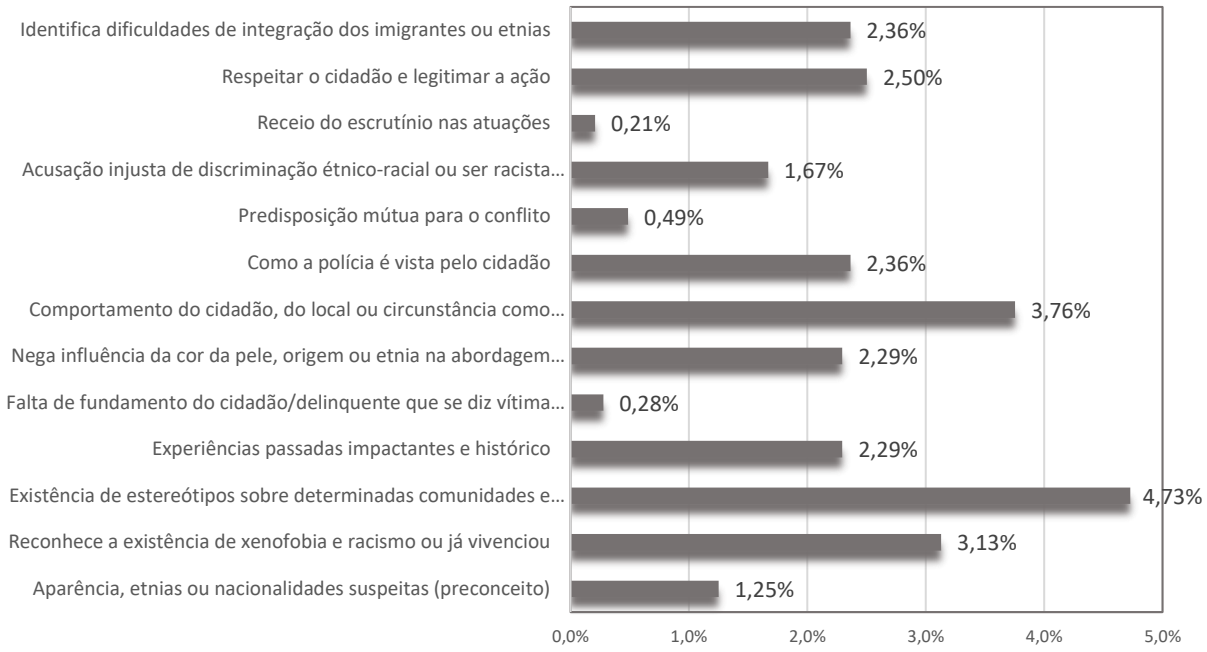
Caracterização do racismo e xenofobia pelos polícias A	Caracterização nos relacionamentos entre polícias com terceiros A1	Aparência, etnias ou nacionalidades suspeitas (preconceito)	18
		Reconhece a existência de xenofobia e racismo ou já vivenciou	45
		Existência de estereótipos sobre determinadas comunidades e influência na atuação	68
		Experiências passadas impactantes e histórico	33
		Falta de fundamento do cidadão/delinquente que se diz vítima de racismo ou xenofobia	4
		Nega influência da cor da pele, origem ou etnia na abordagem policial	33
		Comportamento do cidadão, do local ou circunstância como fator de atuação policial	54
		Como a polícia é vista pelo cidadão	34
		Predisposição mútua para o conflito	7
		Acusação injusta de discriminação étnico-racial ou ser racista ou xenófobo	24
		Receio do escrutínio nas atuações	3
		Respeitar o cidadão e legitimar a ação	36
		Identifica dificuldades de integração dos imigrantes ou etnias	34
	Caracterização nos relacionamentos internos A2	Falta de Igualdade de oportunidades	4
		Negação da existência	53
		Existência na relação entre pares e hierárquica	24
		Outros preconceitos ou formas de discriminações (e.g. cunhas, género)	15
		Representatividade interna	21
		Já sentiu na pele	8
	A consciência e a sensibilidade dos polícias para o tema A3	Definições e considerações	46
		Tema tabu	1
		Transversalidade dos fenómenos	22
		Opinião sobre polícias racistas ou xenófobos	12
		O papel da polícia na defesa e promoção dos direitos	19
		Falar com transparência	5
		Debate	8

Intervenção sobre os fenómenos racismo e xenofobia B	Ações desenvolvidas no plano interno B1	Referências a ações concretas	35
		Práticas na polícia	28
		Recrutamento	15
		Prevenção	2
	Ações desenvolvidas no âmbito da formação B2	Formação inicial carenciada	29
		Falta de investigação	21
		Formação Institucional após curso de formação inicial	68
		Sem formação institucional após curso de formação inicial	8
		Necessidade de formação especializada	12
		Sem necessidade de mais formação	12
		Falta de formação prática	21
		Aculturação	11
		Autodidatismo	1
	Normativos, legislação e medidas disciplinares B3	Aplicabilidade medidas disciplinares	13
		Supervisão	18
		Adequação normativa	15
	Filosofia e política institucional B4	Posicionamento institucional	57
		Iniciativas conjuntas	3
		Transparência na transmissão da realidade policial para o exterior	7
Sugestões C	Atuação no dispositivo C1	Esquadras	15
		Equipas	10
		Outros (ex: recrutamento, Of de ligação DH nos comandos)	35
	Ação sobre a Formação C2	Melhorias na formação inicial	17
		Melhorias na formação após curso de formação inicial	50
		Introdução de formação prática	25
		Formação específica competências pessoas (por ex: gestão conflitos, emoções)	22
		Sem conhecimentos para fazer sugestões	2
	Tecnologia C3	Bodycams	21
		Outras medidas	9
	Responsáveis hierárquicos e sociais C4	Neutralidade	2
		A comunicação e o discurso interno e para o exterior	22
	Medidas sociais C5	Intercambio das realidades (policial e comunidades minoritárias)	40
		Envolvimento multidisciplinar	22
Principais Dificuldades D	Recursos D1	Falta de recursos humanos/materiais	22
		Falta de recursos técnicos	0
		Não existe falta de recursos humanos/materiais	0
		Não existe falta de recursos técnicos	0
		Afetação de formandos à formação	19

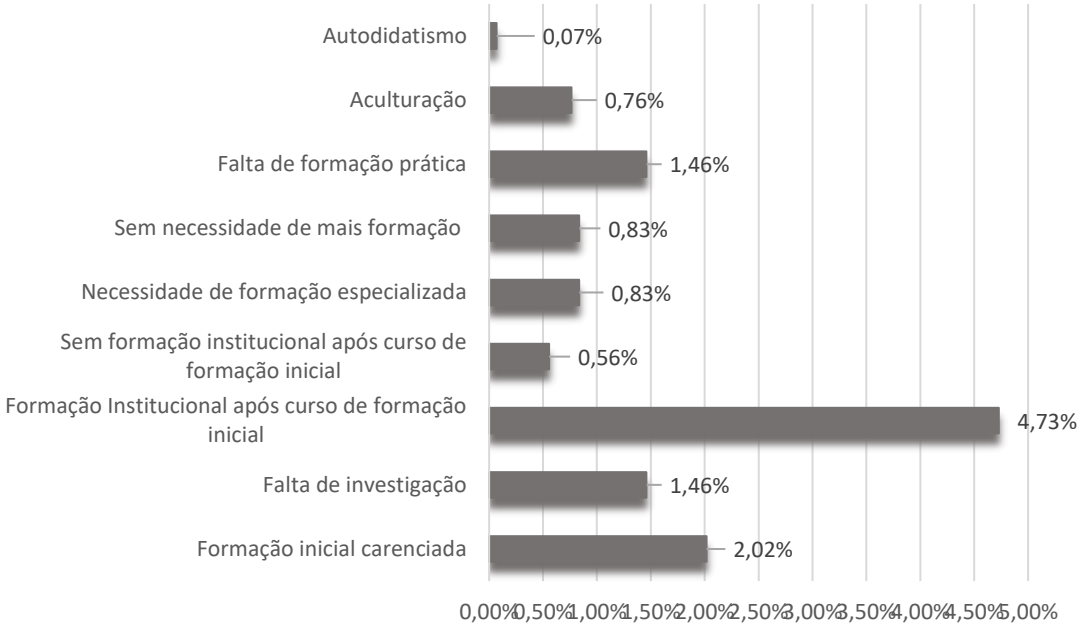
	Dificuldades de ministrar Formação D2	Tempo de formação	4
		Nomeação alinhada com função	16
		Formadores	10
	Operativas individuais D3	No relacionamento com o público	33
		Pouco tempo entre pensar e ter que agir	1
		Intervir sobre os comportamentos discriminatórios	12
		Influência do controlo horizontal	4
		Tempo de colocação e experiência do polícia num local	10
	Operacionalização leis, políticas e medidas D4	Sustentabilidade operativa	7
		Financiamento	1

Apêndices

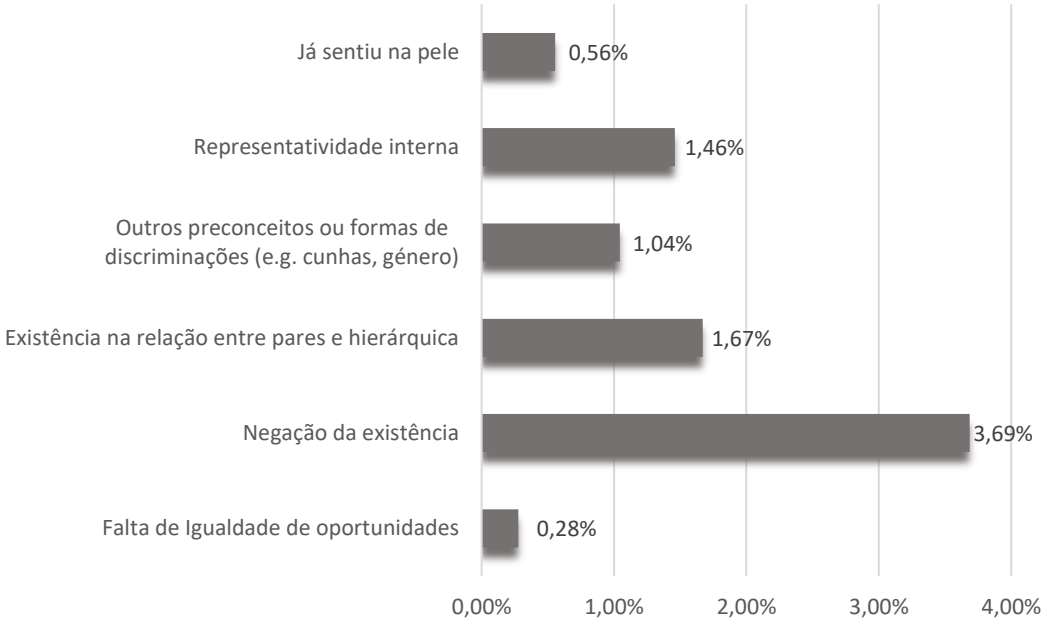
Apêndice 1 – Distribuição percentual dos 13 indicadores da subcategoria A1



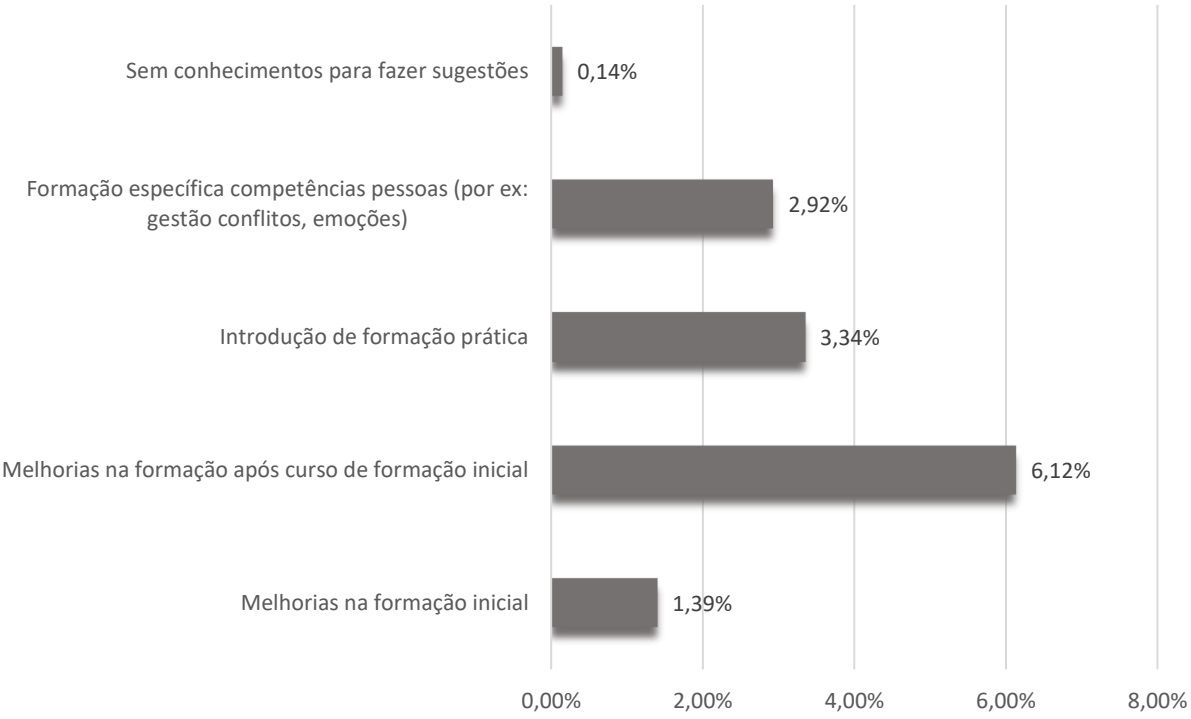
Apêndice 2 – Distribuição percentual dos nove indicadores da subcategoria B2



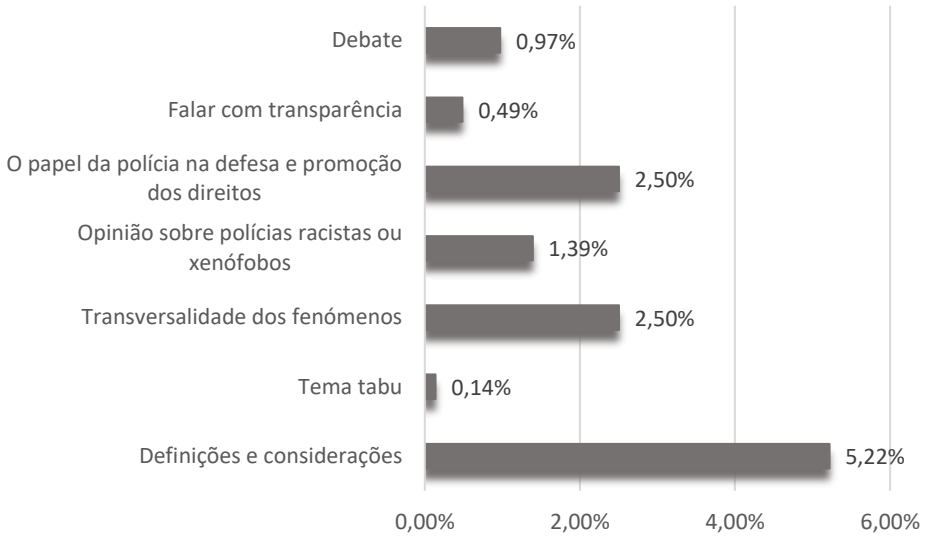
Apêndice 3 – Distribuição percentual dos seis indicadores da subcategoria A2



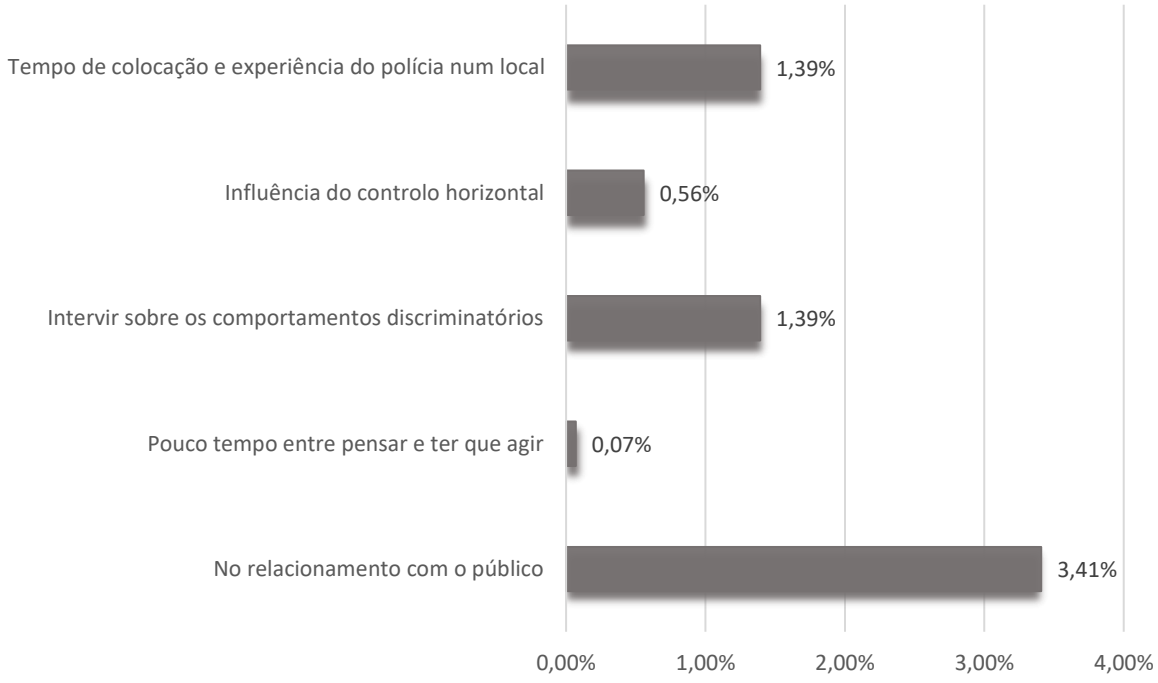
Apêndice 4 – Distribuição percentual dos cinco indicadores da subcategoria C2



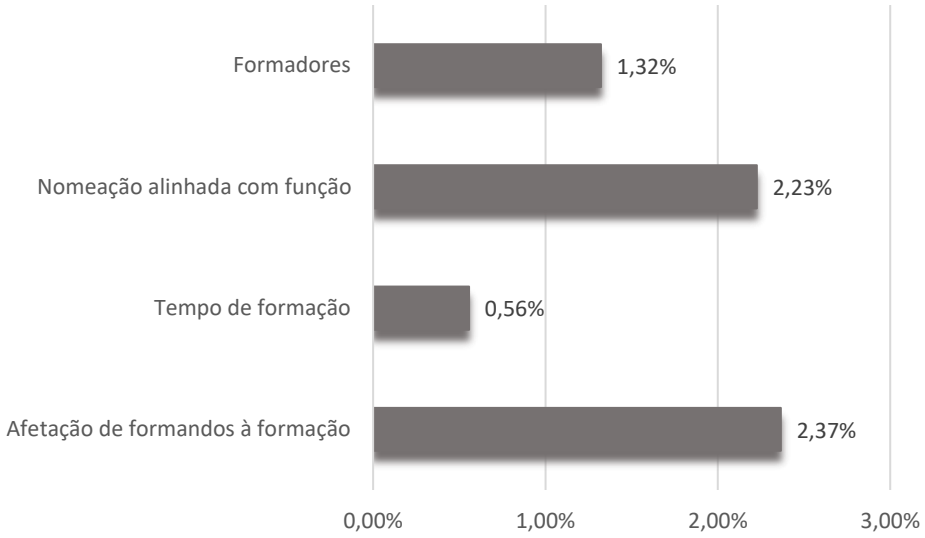
Apêndice 5 – Distribuição percentual dos sete indicadores da subcategoria A3



Apêndice 6 – Distribuição percentual dos cinco indicadores da subcategoria D3



Apêndice 7 – Distribuição percentual dos quatro indicadores da subcategoria D2



Apêndice 8 – Exemplos de excertos de codificação

Categoria	Subcategoria	Texto
Caracterização do racismo e xenofobia pelos polícias - A	Caracterização nos relacionamentos entre polícias com terceiros A1	(E1) "(…) *mas não quer dizer que o polícia esteja a discriminar, a pessoa é que se sente discriminada, mas isso pode ser de uma fragilidade do outro, não tem nada a ver connosco.*" (E2) "*Também não vou dizer que na polícia, que não há colegas que não sejam racistas ou xenófobos."* (E3) "*Porque nos estudos, ouve-se muito os negros e os ciganos, mas, por exemplo, raramente se ouve dos chineses. Sim, claro. Os indianos, em regra, a imagem que as pessoas têm é que os indianos são pessoas pacíficas, que não fazem mal a ninguém."* (E4) "*Mesmo que sejam racistas ou que não gostem daquele pessoal ali do bairro, eu acho que numa primeira intervenção, desde que o outro lado as pessoas sejam educadas e mantenham as coisas cordialmente, não é?"* (E5) "*Portanto, nós temos polícias que têm ascendência africana, isto eu já assisti, e não foi só uma pessoa, há pessoas de ascendência africana a falar mal de pessoas de ascendência africana também."* (E6) *"A mutilação genital também não devia de existir e existe porque é uma tradição e porque tem que ser feito e tem que ser feito porquê? E há leis que punem isso mas não há informação suficiente ou coragem suficiente junto das instituições para que isso seja devidamente sanado de vez e as pessoas que o*

		fazem sejam punidas por essa tortura que cometem." (E7) "*Porque se não vais lá, mole, ninguém te respeita."* (E8) *"Eu acho que não é uma problemática, honestamente, porque a polícia também tem por um grande problema, especialmente social, que é o escrutínio. Ninguém gosta da polícia."* (E9) *"E, portanto, eu trato toda a gente com a deferência humana a que têm direito. Trato-os conforme gostam que o tratem a mim. Portanto, nunca tive nenhuma situação negativa."* (E10) *"Eu considero que apenas estamos a fazer o nosso trabalho, e portanto, independentemente de serem daquela raça ou não, a polícia iria atuar com base na legalidade."* (E11) *"Até porque há muitas outras coisas que poderiam ser desconstruídas em termos estatísticos, vai de perceber se a criminalidade grave e violenta tem maior preponderância com determinados grupos."* (E11) *"Às vezes um facto violento consegue ter uma força ou uma imagem muito maior do que se calhar 100 ocorrências que não sejam dessa realidade."* (E11) *"Principalmente quando são ocorrências que têm grau de violência elevado.*

		Nós funcionamos muito pelo grau da ameaça, e essa forma de nos perspetivarmos nas ocorrências acho que tem muita influência. (E12) *"E então são muito mais tensos e estão ali já naquela perspetiva de que aquilo é me vai acontecer, como é que eu me vou defender. Porque eu vou àquele bairro e naquele bairro é que elas atuam assim. Eu estou francamente a falar da comunidade cigana, particularmente e a comunidade negra. Então são estes dois grupos que normalmente, no primeiro contato que se tem, eles são muito reativos com a presença à polícia."* (E12) *"Portanto, não é porque também não há assim muitos candidatos e também porque muitos [afrodescendentes], de alguma forma, não vêem bem a polícia."* (E13) *"Nós não vamos para uma zona urbana sensível igual ao que vamos para uma abordagem de um cidadão na Avenida da Liberdade."*
	Caracterização nos relacionamentos internos A2	(E8) "*(...) quando existem polícias de determinadas etnias, ou minorias, ou algo assim semelhante, creio que não há grandes casos ou grandes sinalizações de racismo e de xenofobia, e até mesmo nas oportunidades que se desenvolvem, até porque cada vez mais vamos tendo pessoal de várias etnias e de várias raças, neste caso, e não se verifica."* (E1) *eu tenho a convicção de que internamente não há racismo."*

		(E9) "*Na PSP, o fenómeno de xenofobia e do racismo, acho que, sinceramente, não existe. É um não assunto. Em absoluto, de todo, é um não assunto*." (E3) *"houve comissários, (...) assumiram que sentiram, eles próprios, racismo quando, ao entrarem numa esquadra, não sabiam que eles eram comissários, e foram tratados de uma forma, por causa do tom de pele, está a ver? Mas isso tem a ver com esse contexto [de corrências]."* (E4) *"Obviamente que existe [racismo e xenofobia dentro da instituição]"* (E4) *"Mas, obviamente, aquilo custou-me, mas também não foi essa situação que me faz ver toda a instituição."* (E12) "*Isso também senti em algumas situações e foi difícil."* (E6) *"Nunca senti, nem eu tive qualquer tipo de sentimento ou que eu visse dos outros colegas qualquer sentimento de racismo porque eram pessoas extremamente... extremamente impecáveis."* (E7) *"Em relação a determinados colegas, ainda existe esse racismo.";* *"Mas sinto que é uma milésima parte, mas sinto que há."* (E8) *"Em relação à questão da xenofobia e do racismo, internamente, diria que não se verifica, ou seja, creio que as pessoas (...)"*

		(E9) *"E que eu me recordo... há brincadeira sim, as isso são outras... São outras histórias. Mas nunca vi nenhum... Nenhum preconceito. Nunca vi nenhum ato xenófobo, racista, dentro da instituição PSP"* (E10) *"A minha perceção na instituição é que não existe atitudes nem comportamentos racistas ou xenófobos, não. É a minha perceção."* (E11) *"Muitas vezes até existe algum, também, preconceito e preconceitos relativamente, até acho que há mais relativamente ao sexo menino do que propriamente às etnias e às diferentes culturas e diferentes do que daquilo que são culturas diferentes."; Agora, sei que já temos cidadãos de nacionalidade romena, ucraniana e muitos outros, mas na altura, pronto, já há 15 anos atrás, ou 16, ou 17, já nem me recordo bem, não havia muito."* (E14) *"Em termos de oportunidade têm as mesmas que os outros."*
	A consciência e a sensibilidade dos polícias para o tema A3	(E1) *"Os polícias servem para promover, para proteger e para respeitar os direitos humanos."* (E4) *"(...) porque isso existe, infelizmente, existe no mundo inteiro e existe na polícia e existe em outras profissões."* (E2) *"Na minha perceção, que eu tenho nestes anos de trabalho, na PSP não há mais nem menos racismo e xenofobia que há em outras profissões."*

		(E9) "*Quem tiver um preconceito deste tipo não pode estar na polícia.".* (E3) *"mas ninguém nasce racista, vamos, é construindo, portanto, é um constructo social em que vamos consolidando ideias, imagens, projetando rótulos nas pessoas."* (E13) "*(...) Estão mais preparados com este fenómeno. E [atualmente] as coisas melhoraram bastante.*" (E4) *"Sim, sim. As coisas estão muito mudadas. Eu acredito que antigamente era muito pior. Era muito pior. Mesmo até a nível dos polícias e até a nível das pessoas também tinham muito menos formação."; "quando falam do racismo falam sempre do racismo aquela coisa do branco para preto e o racismo existe das duas formas e até existe dos pretos com pretos e até provavelmente tem de brancos com brancos."* (E5) *"Portanto, este tipo de situações, eu acho que, acima de tudo, devem ser abordadas, faladas, sem qualquer tipo de problema, porque mesmo aquelas pessoas que ainda podem ter esse tipo de condutas, se não forem trabalhadas, nunca vão deixar de ter."* (E8) *"mas nem sempre deve ser crucificado porque todos nós temos direito ao erro e muitas vezes o grande problema da polícia é que o erro envolve a ação noutras pessoas"* (E9) *"E, como eu costumo dizer, e eu também sou formador em determinadas áreas,*

		no PFA, por exemplo, um polícia não seja bom polícia, não pode estar na polícia." (E10) *"[os polícias] sabem muito bem que devemos respeitar os direitos que estão previstos na Constituição da República e noutros diplomas"* (E11) *"Se calhar já percebeu isso, os preconceitos têm muita força nas organizações e a nossa não é uma organização excecional."; "Vamos falar agora aqui já da componente, quer seja do racismo, quer seja da xenofobia. Honestamente, eu acho que são assuntos muito pouco debatidos."* (E12) *"Porque mesmo uma pessoa que seja criminosa, naquele momento que tenha cometido um ilícito criminal, é uma pessoa, não deixa de ser uma pessoa, então temos de o tratar como ser humano."*
Intervenção sobre os fenómenos racismo e xenofobia - B	Ações desenvolvidas no plano interno B1	(E3) "*(...) se bem que nós temos uma experiência, não sei se em alguns casos já trabalhou com essa experiência, que é os mediadores para situações com indivíduos de etnia cigana.*" (E2) *"e também noto que, de tempos em tempos, enviam e-mails para reforçar em que circunstâncias se pode abordar, revistar, fazer buscas, não sei."* (E3) "*Sabe perfeitamente que muitas das ocorrências resolvem-se normalmente quando já conhecemos as pessoas."* (E4) *"ou houve um congresso ou não sei o que vão debatidos estes pontos o pessoal abre*

		um mail é exatamente aquilo é como por exemplo estava a falar há bocado mandar e-mails para o pessoal ajudar quantas vezes eu próprio já fiz quando tal mas há, não sei quem, um oficial não sei de onde é o pessoal quase nem lê clica aqui, fecha, não quer saber." (E5) *"Vamos, baseamos naquilo que eles escreveram, porque aquilo que eles escreveram é remitido para o Ministério Público, portanto, a não ser que esteja ali algum tipo de crime, nós acreditamos e vamos por ali."* (E6) *"(...) [os polícias] metem o telemóvelzinho ou a camerazinha a filmar [para captar a intervenção e salvaguardar a sua atuação]"* (E8) *"Tem havido, da nossa parte, primeiro o cuidado de fomentarmos até várias ações de sensibilização, escolas e por aí fora, até porque isto é um problema para nós e para a sociedade."; "No meu caso, recordo-me dos testes psicotécnicos que foram feitos (no recrutamento), (...) e numa segunda fase, uma triagem um bocadinho diferente sobre as nossas ideologias, ou seja, e confesso que, e eu uso isso muitas vezes, é fácil de ludibriar o sistema."* (E9) *"Para já foi deliberado por mim e também diretivas que existe [o cuidado na redação do expediente]. Portanto, são políticas institucionais. Aliás, são políticas institucionais que nos ajudam a melhorar."* (E12) "*Porque nós temos um oficial que é o representante dos direitos humanos na polícia, temos essa figura.*"

		(E10) *"Da minha experiência, a recetividade do público é sempre muito positiva."* (E8) "*Em relação à capacidade disso mitigar, ou seja, eu creio que as ações de sensibilização têm um impacto.*" E(11) *"Isso [aproximação com comunidades locais] se faz com muitas comunidades"; "Bom, daquilo que eu conheço, as políticas e as medidas são bastantes."* (E12) *"Só as ações de sensibilização não chegam (...)"; "nós estamos a recrutar a partir dos 18 anos e um jovem de 18 anos é impulsivo, é a sua natureza."; "Não podemos estar só reativistas, estamos a ser muito reativistas."; "Estamos a deixar para trás aquilo que é a essência da polícia, que é a prevenção, que é estarmos antes das coisas acontecerem."* (E14) *"O que acontece muitas vezes é que eles chegam às esquadras e andam em parelha com outro colega da mesma escola e depois não sabem resolver ocorrências."*
	Ações desenvolvidas no âmbito da formação B2	(E1) *"Eu diria que esta é uma formação, eu repito, muito orientada por uma vertente teórica (...)"; "E isso [formação para gestão de conflitos], que eu saiba, não é ensinado, quer na Escola Prática, quer no nosso Instituto."* (E14) *"(...) quando acabam a formação, aquilo que lhes é administrado é manifestamente inferior àquilo que era necessário, em todos os aspetos, em termos de condução, em termos de temática de experiente,*

		em termos de tudo, de comportamento até, é manifestamente inferior."; "Posso dizer que nunca frequentei nenhuma ação de formação relacionada com isso."; "As únicas formações que teve em direitos humanos foi na… Na EPP. Nas formações iniciais da EPP."; "Em termos profissionais, penso que têm muito pouca experiência e a formação não corresponde realmente àquilo que eles vão encontrar quando saem" (E2) "*Na minha perspetiva é bom haver formações e nunca acho que seja tempo perdido. Agora, são formações que têm sido muito teóricas.*"; *"Acho que era importante não só estarem a ler PowerPoints e a falar um bocadinho sobre a problemática"; "Daquilo que eu me apercebi, pelo menos das formações que recebi, não existe uma abertura tão grande por parte de quem está a dar a formação, dos formadores, para ouvir a opinião se não for ao encontro do que nos está sendo lecionado"; "Da última formação que eu tive foi isso que eu percebi e foi isso que colegas tentaram abordar a situação e dizer que cada caso é um caso e achei que não estavam ao encontro daquilo que nos estavam a lecionar a transmitir não foi bem acolhido"* (E3) *"O que eu sinto é que amanhã o André é nomeado para dar formação, dá-lhe um conjunto de slides e vai dar formação. Está a ver? Não há propriamente uma profissionalização da formação, não há propriamente uma..."; "Ou seja, houve um*

		aumento do número de horas. No curso de formação de oficiais de polícia, eu sou pela primeira vez, não sei se sabe, temos um oficial ao fim de 40 anos de existência na nossa casa"; "É uma gota 9% num universo milhares. Estamos a falar de quase 900 e muitas dissertações."; "Há anos em que ninguém estudou Direitos Humanos."; "Agora, o que eu sinto é que depois falta este caminho ao longo da carreira."; "A imagem que eu tenho, por vezes, que me é transmitida a alguns professores da escola prática, é que lêem slides." (E4) *"Esse é sempre o nosso grande problema falta de formação"; "Eu nem posso dizer bem nem mal, porque, pura e simplesmente, para mim, foi inexistente [formação em DH e não discriminação étnico racial]."*; (E5) *"Agora, uma coisa em específico, relativamente ao controlo de emoções, que eu tenho a conhecimento, é inexistente. É inexistente. É inexistente de todo."* (E6) *"mas aprendeu-se. Tínhamos lá um comissário para explicar determinadas coisas, tínhamos um licenciado em Direito, um comité de ética e disciplina a explicar também..."; Eu sou das pessoas que dizem que nove meses de curso é pouco."; "Que o ensino em si requer uma modificação, quer na escolha dos tais agentes, da forma como é administrada a instrução, quer na divisão como essa instrução é dada, quer depois como é seguida cá fora, durante o período probatório, durante o*

		período dos estágios, acho que merece."; "Com a prática, entendes? Porque tu não consegues ter prática sem teoria. Mas teres só teoria, ires para o terreno só com teoria, ainda por cima de uma teoria que não conseguiste limar de maneira a adaptá-la à realidade, também não acho que seja boa prática. Neste momento, eu acho que o ensino, o que dizem os comandos da polícia, é que são agentes muito bem preparados e na minha opinião, não." (E7) *"Quando foi a *** achei que toldava-nos muito para aquilo que ela queria que a gente dissesse. E não..."; "Acho que a formação ficou muito aquém daquilo que é desejável. Mas vale a essa que nenhuma, não é? Mais vale alguma coisa do que nada."; "Não, não [não havia interação]. Era um curso que eu lia PowerPoints, via vídeos. Tínhamos PowerPoints, tínhamos vídeos sobre direitos humanos."; "Não achei assim nada de... Não. Faltou isso [formação orientada para a atividade e atuação policial]. Faltou isso."* (E8) *"E isto é importante, eu sinto que as pessoas têm uma falta de formação que é prática, uma falta de formação que possam expor os erros."; "Nós não temos grandes simulacros na nossa atuação, temos é formações, como é que isto se faz isto ou aquilo, temos formação sobre LGBT"; "mas ninguém nos coloca numa prova prática, ou várias"; "A gente quando se vê numa situação realmente de ordem pública é que percebe os erros, e isso é importante, ou seja, eu creio que a formação*

		tem que ser revista, e tem que ser constantemente revista." (E10) *"Muitas vezes a gestão de emoções e a gestão de conflitos vai da nossa experiência diária e ninguém nos ensina como é que se faz."* (E11) *Virada exclusivamente para a questão dos direitos humanos, e o caso destas temáticas do racismo, xenofobia, preconceitos, foi a única formação que eu tive dada pela instituição [em 17 anos de serviço]"* (E12) *"[o agente novato] ou vai copiar aquilo que alguém está a fazer, não tem outra alternativa"; "As formações que estamos a dar são escassas"; "[o agente novato] ou vai copiar aquilo que alguém está a fazer, não tem outra alternativa"*
	Normativos, legislação e medidas disciplinares B3	(E1) "*Hoje temos de ter muito cuidado nessa classificação de comportamentos e intenções, porque, no extremo, todos nós, todos os dias, podemos tomar atitudes que podem ser conotadas como discriminatórias, seja em função da raça, seja em função da idade, seja em função do sexo, seja em função da nacionalidade, seja em função da área geográfica em que moramos.*" (E3) *"Para (...) isto [sinalizar uma situação], tem que sentir que está numa instituição que é receptiva, que estimula. Isto não é o ser bufo, desculpe a expressão, é ser polícia. É alguém com o qual não compactua,*

		com ilegalidades, com discriminação, com tudo aquilo que tiver de uma polícia."; (E6) *"Devia ser proibido [casamentos forçados e com menores] e deveriam ser institucionalizados e deveriam ser reeducados";* (E9) *"Nota-se que a PSP, nesse aspeto, está bastante atualizada."; "Salvaguardar sempre a nossa posição de uma forma transparente, de uma forma correta. E no dia a dia, a cumprir os normativos."* (E12) *"Isto, e claro, a intervenção não é só deixada aos agentes e aos chefes, mas as chefias, o Comandante de Divisão, os Comandantes metropolitanos, e até envolvem-se mais nisto. Porque falarem e mandaram diretivas, mas é preciso depois um investimento ali."; ""nós temos a disciplina, o regulamento disciplinar que é imediatamente é sancionado e é feito um processo e algumas situações vai até a nível criminal."; "É assim, há muitas políticas e normalmente no nosso país isso é muito bom, faz extremamente boas leis"; "Às vezes estão previstas [leis e medidas]".* (E11) *"(...) e, portanto, não sei se é muito profícuo e muito proveitoso ter grandes medidas, grandes normas, grandes alertas, grandes determinações, depois no fundo a gente não tem mais quase que é o conhecimento da cultura, dos fenómenos e das dinâmicas sociais que determinadas culturas provocam resultados locais onde se instalam."*

	Filosofia e política institucional B4	(E2) "*Acho que muitas vezes, daquilo que eu me apercebo, a polícia só aparece quando há estes casos negativos."; "Acho que a instituição tem consciência disso, mas está a tentar fazer alguma coisa, mas não sei se é o suficiente".* (E1) *"Julgo que a Direção (DN) não tem estado aliada dessa questão"; "E nos últimos anos tem havido uma preocupação de se procurar trabalhar o tema e não é escondido"; "E, de facto, ali consegue-se ter um manancial bastante coeso de indicadores que refletem uma política anti-discriminatória que as Forças de Segurança procuram implementar."; "um claro sinal ao interior da instituição de que não há tolerância por parte da Direção para com este tipo de comportamentos."; "mas existe todo um trabalho que é feito com a comunidade, provavelmente de certeza chegaremos lá, que também é muito, muito importante, e todo ele sempre em prol dos direitos humanos e especificamente do combate à discriminação".* (E4) *"Eu também reconheço que, ao falar bastante disto, as pessoas que normalmente se fazem de vítima e que a primeira coisa que sabem dizer é que isto é racismo, vão fazer um aproveitamento muito maior disto para tentar desculpar as suas ações ou os crimes que fazem."; Relativamente à instituição, a instituição acaba por ter também esta postura porque também o que é que faz a instituição? Olha para os números. Para o número de processos de crime, para o número*

		de queixas, para os processos realizados, para aquilo que chega à IGAI e para aquilo que chega à Inspeção nacional. E se olhar para os relatórios, não são números que astronómicos, não. Num número de 20 mil pessoas, da PSP, mais 20 e qualquer coisa mil da GNR, quer dizer, em um universo de 40 e tal mil seres humanos, os números que nós temos de queixas de crime, podemos também dizer, bom, isso é porque as pessoas têm medo de apresentar queixa."; "Pode não exteriorizar isso de uma forma muito visível, até para que os ânimos, para não agitar as águas, como costumo dizer."; "Às vezes pode dizer, não pá, acho que sim, deviam falar mais sobre isso, mas se nós não somos uma instituição de todo racista, estar a empolar muito essas situações, parece que nos estamos quase a desculpar."; "Eu também reconheço que, ao falar bastante disto, as pessoas que normalmente se fazem de vítima e que a primeira coisa que sabem dizer é que isto é racismo, vão fazer um aproveitamento muito maior disto para tentar desculpar as suas ações ou os crimes que fazem" (E10) "*(...) a minha perceção é que, cada vez mais, ao longo destes anos, vi cada vez mais a polícia, a instituição polícia, preocupada com estas temáticas."; "E, portanto, eu vejo que a instituição, sem dúvida, tem-se preocupado muito com estas temáticas (...) demonstrar que a polícia não está do lado racismo e da xenofobia, mas sim do lado contrário."; "Eu considero que também esta*

		temática tem sido o alvo de maior preocupação devido a que, nos últimos anos, as situações em que poderiam ou poderão estar em causa atitudes racistas ou xenófobas, tiveram grande visibilidade na comunicação social." (E8) *"Agora, a instituição, eu creio que se preocupa mais e, efetivamente, até o momento não tem sido, na minha percepção, um problema grave ou que necessite uma revisão."; "Agora temos uma preocupação inicial e que convém estarmos sempre alerta para estas temáticas."* (E5) *"Há uma preocupação da Polícia de Segurança Pública nesta questão, tanto mais que está inserida nesse plano anual de formação, o PFA, só que, claramente, pode-se fazer um bocadinho mais."* (E13) "*Penso que [o reconhecimento pela instituição] tem melhorado muito ao longo dos anos."* (E11) *"Esta temática é delicada, é sensível, (...) daí a razão, se calhar, por ter poucas pessoas a disponibilizarem-se a fazê-lo, principalmente com a responsabilidade do comando."; "Infelizmente é assim, [a instituição discute] só quando existem situações, e não estou aqui a falar de processos disciplinares, nem de instalação de processos da IGAI, estou a falar de outro tipo de situações, até mais leves."* (E12) "*Depois nós temos tido formações até com as instituições externas sobre, "juntos*

		por todos", que fala sobre os direitos humanos."
Sugestões - C	Atuação no dispositivo C1	(E2) "*É assim, eu não sou o maior defensor de termos esquadras no interior de bairros sociais, mas não sou contra nós podermos ouvir quem vive nesses bairros e poder criar pontes."* (E3) *"Temos é que ter equipas táticas que, imagina, vai a circular e, de repente, há alguém que o assalta e o sistema de videovigilância deteta esse episódio e, num instante aparecem três, quatro carros, de repente, e tem que ter capacidade para isto."; "Há quem proponha, por exemplo, parece que em França há esquadras em que há uma política de mudar os polícias de todos, de x a x anos. No fundo, para não permitir se conseguir essa construção desta maneira de ser e de estar. Mas isso também pode ser contraproducente"; "No fundo, momentos em que fizessem uma limpeza. Uma limpeza em que fossem obrigados a falar sobre estes temas, para voltarem depois revigorados e com o espírito descarregado."; "Para diferenciar... Esse é outro desafio, até que ponto, com as dificuldades que temos de recrutamento, se um dia não temos que ponderar ter na polícia estrangeiros. Estrangeiros, sim."* (E6) *"Se a solução seria rodá-lo pelos serviços, certo? Claro que não, porque há serviços que precisam de experiência."*

		(E7) *"Ou seja, creio que os testes, nessa triagem feita inicialmente, poderiam ser adaptados ao que é, e creio que devem ser adaptados à realidade e não ao que nós sentimos."; "temos que ministrar bons testes de filtragem ao efetivo que entra para a polícia, no entanto, precisamos de compreender primeiro se estão adaptados à polícia de 2025, ou melhor, se estão adaptados à polícia de 2030, 35 ou 40, e não resultados de testes."* (E8) *"(...) ou seja, creio que os testes, nessa triagem feita inicialmente [recrutamento], poderiam ser adaptados ao que é, e creio que devem ser adaptados à realidade e não ao que nós sentimos."* (E10) *"E tendo em conta que o eixo da polícia é na base da prevenção e não da repressão, a melhor forma de prevenir, sem dúvida, é sensibilizar através destes contactos próximos com os públicos de maior importância para estas temáticas."* (E11) "*Embora na altura se falasse que a polícia, não sei em que ponto é que isso está, mas isso seria um bom ponto, se calhar, para você também explorar na tese, que era a questão de definir, no fundo, oficiais de ligação dos comandos para a questão dos direitos humanos."; "Nós já temos um oficial de ligação na Direção Nacional, não sei se está a par disso, mas acho que a ideia era estender um oficial de ligação para os direitos humanos a todos os comandos."*

		(E12) *"A forma como nós temos as esquadras estruturadas não faz aproximar-nos da população."; "Não podemos continuar a ter o modelo de esquadra aqui, esquadra ali, e a fazer todos o mesmo serviço."; "Porque o território, apesar de ser o mesmo, nós não precisamos de tantas esquadras genéricas abertas."; "Se calhar temos que ir por outro tipo de esquadras, outro tipo de estruturas para estarmos mais próximos."; "Não podemos ter essas esquadras todas abertas. Pelo menos eu acho que já não faz sentido nenhum, mas isto também tem a ver com as políticas públicas e às vezes é difícil se nós conseguimos mudar."; "Ora, as mudanças seriam a especialização, era uma especialização e, tal e qual como nós temos uma especialização na investigação criminal, em que a equipa vai para lá e não sai, também quem entrasse no policiamento de proximidade não sai."; "Faz exclusivamente isto e não pode estar a fazer outras tarefas. Quem está na proximidade, faz trabalho na proximidade, tem que se dedicar a 100%."; "termos na Polícia alguém dessas minorias ou desses grupos, para poder perceber e ser uma ponte, ser um facilitador."; "Alguém que domine aquela língua e aqueles costumes, para ser um facilitador no dialogo com estas pessoas."; "se calhar temos que repensar no nosso dispositivo, a maneira como é que nós vamos estar mais próximos destas pessoas, como é que vamos estar nestes bairros, nestes*

		locais, como é que nós vamos lá estar. Temos que pensar nisso."
	Ação sobre a Formação C2	(E1) "*(...) Se nós conseguirmos, nas nossas escolas, no processo de formação, conseguirmos dotar os nossos polícias de melhores ferramentas para a gestão de conflitos, eu penso que estaremos todos mais aptos a diminuir a hostilidade que pode, de uma forma espontânea, ser gerada em interação com estas comunidades minoritárias (...)"; "Falta uma componente prática, em que quer os agentes, os chefes e os oficiais, todos temos de ser treinados, para estarmos perante cenários de tensão, em que vamos estar a ser questionados, às vezes perto do injuriados e, portanto, nós temos de aprender a conseguir fazer essa gestão de conflitos"; "É preciso um trabalho de simulação"; "é preciso um grande trabalho de roleplay"; "é preciso trabalhar competências emocionais para que nós consigamos fazer essa gestão e esse é, talvez, um passo a dar para o futuro"; "Tão ou mais importante do que a área jurídica, de toda a legislação que nós estamos nos cursos, as ocorrências resolvem-se com base na gestão de conflitos.";* (E2) *"(...) mas sinto que há outros [formadores] que não têm [experiência] e que é importante perceberem essa parte e adaptarem a informação também e tendo em conta a experiência de rua dos formados (locais e contextos específicos requerem abordagens adaptadas)"; "porque muitas vezes é como lhe*

		digo não sei se é por falta que às vezes falhas de comunicação nossa, eles muitas vezes não percebem porque é que nós agimos de tal maneira ou temos tais comportamentos e acho que era bom poder introduzir isso nas formações."; "Melhorar a nossa comunicação com os intervenientes, com as pessoas". (E3) *"Agora, para que isso [trabalho de moldar os polícias] funcione, tinha que haver aqui [um serviço dedicado], só que também sou contra, porque já temos tantas capelinhas, tantos serviços que tratam só de certas coisas."; "Ora bem, o que eu proponho (...) é... Colocar o CTESP ao nível dos agentes. Portanto, dois anos. Ou seja, quem entrasse para a Escola Politécnica de Polícia, EPP, Escola Politécnica de Polícia, fazia dois anos. Um ano teórico e um ano prático. Com esse curso, depois, se quisessem ser chefes, tinham que fazer uma licenciatura politécnica."; "Ficavam, mais ou menos, um ano teórico e um ano prático. Ou seja, isto obrigava o quê? As pessoas terem de estudar mais. Terem de estar mais mergulhadas nos conteúdos."; "Mas acaba por estar alinhada [uma formação para a gestão de emoções e impulsos no exercício da função] com aquilo que falámos no início, da necessidade de as pessoas pararem, de terem aqui momentos em que de facto param, mas não é pontualmente , não."* (E4) *"E aí sim, de uma forma mais persistente falar nesses temas, educar, digamos assim, o pessoal para esta realidade, para ter*

		comportamentos diferentes"; "A formação tem de ser muito mais forte inicialmente na escola quando o pessoal vem e ali, digamos, de facto, tem de entrar com uma mente limpa para poder aprender e absorver aquilo que lhes é ensinado na EPP."; "Embora tenha de ser uma coisa sempre mais prática não quer dizer que com essa formação se acontecer uma situação a pessoa consiga reagir de forma adequada mas pelo menos esteja mais perto disso e consiga lidar com essa situação. Mas claro que sim essa formação era importante. Era muito importante."; "Eu acredito que sim que essa formação [domínio emocional] faria toda a diferença." (E5) *"Senhor Aspirante, ainda hoje eu estive a falar aqui com uma psicóloga temática suicídio e ela teve uma dizer e tal, pronto, falar com camaradas e alguns disseram que sortiu muito efeito [formação controlo e gestão de emoções], uma formação que fizeram no quarto ano e tal, espetacular."* (E6) *"Tem que haver reciclagem, uma reciclagem cada vez maior em termos de programa, de conteúdo, para com essa figura que é do supervisor e às vezes até dos próprios oficiais.".* (E7) *"Sim, que nos fossem apresentados cenários práticos e como é que nós entrevíamos salvaguardando os tais direitos das populações."* (E8) *"isto pode ser uma formação contínua, mas eu sinto que as pessoas sentem*

		necessidade de ter uma formação, se calhar, teórica, base inicial, forte, quase que diria dura, e depois sim de uma aplicação prática, real e objetiva durante a formação"; "[formação que ensine] Vocês têm que se acalmar, vocês têm que não sei quê, vocês têm mecanismos"; "ou seja, o lidar que ele tem com a população tem que ser uma coisa quase, isto é, fazer testes, ou simular situações por simulacros nisso, são excelentes para os bombeiros, que conseguem perceber de que forma é que conseguem adaptar a atuação deles, e nós não temos isso."; "Portanto a formação teórica é necessária, a base e teoria é necessária, mas mais que teoria 80% de prática é necessária, com simulação de situação e locais em que possamos errar e que essa formação pratica seja ministrada de forma constante, de 2 m 2 ou 3 em 3 anos, mas de forma coordenada, e concertada." (E10) *"Se nós tivermos a teoria aliada a um pouco de prática, um pouco de experiência, é o ingrediente fundamental para estarmos mais bem preparados para lidar com esse tipo de situações. Por isso, sim, considero muito, muito importante."; "Nomeadamente, numa formação que permitisse dar aos seus profissionais técnicas de gestão de emoções e de gestão de conflitos, porque nós não temos essa formação, na verdade".* (E11) *"Fenómenos sociais, dinâmicas sociais e depois tentarmos, então, arranjar a forma de trazer exemplos concretos, exemplos práticos, para discutir estas temáticas."; "E,*

		muitas vezes, é uma situação pontual. E, para desconstruir isto, é preciso ter conhecimento, é preciso ler, é preciso estudar, é preciso conversar, é preciso ter formações. E isto, o preconceito, afeta a todos. Ninguém está imune aos preconceitos e a forma como representamos a realidade e isto só se combate com conhecimento." (E12) *"Devíamos ter mais pessoas externas a dar esta formação e outra perspetiva de visão de como estão os direitos humanos aqui em Portugal e dessas pessoas em particular."; "Porque temos que preparar e capacitar as nossas equipas a responder a incidentes, mas com treino."*
	Tecnologia C3	(E6) "*(...) Pá, nós não estamos isentos do erro, mas as bodycams iriam provar que, muitas das vezes, os erros que são atribuídos à polícia não são bem como as pessoas o atribuem, não são bem como os jornalistas ou como a pessoa que acusa o diz*." (E3) *"Pensar, potenciar mais as tecnologias para mitigar a falta de pessoas."; "Mas a propósito das tecnologias, podemos ir mais além. Se pensarmos que, não tenho dúvidas, com a falta de polícias que nós temos neste momento, no terreno, que o futuro vai passar pelo que se vê em algumas cidades, por esse ponto de fora, que é termos uma malha de videovigilância de tal maneira intensa, que nós não precisamos ter polícias em permanência no terreno."; "Agora, a polícia tem que ter capacidade de ter equipas tácticas, equipas*

		posicionadas a ponto de, a todo momento, e as pessoas começam a sentir segurança. Sentem que, ok, as câmaras estão a vigiar, para garantir a minha segurança, mas se me acontecer alguma coisa, eu não preciso ter um polícia aqui na esquina." (E4) "*(...) obviamente a questão das bodycams, claro, faz toda a diferença se eu tivesse uma bodycam ligada não ia ter nenhum comportamento porque já mentalmente já sabia que hoje estou condicionado, como hoje o pessoal está sempre com os telefones já pensam um bocadinho antes e mesmo assim acontece mesmo sabendo que alguém pode estar a filmar."*
	Responsáveis hierárquicos e sociais C4	(E4) "*(...) e deixar claro [a mensagem de não tolerância de más condutas] seja dentro da instituição (...)*". (E10) "*Portanto, deveria sempre haver uma visibilidade da polícia, de alguém a representar a polícia na comunicação social, para, entre aspas, abafar um bocadinho essas situações, esses mal ditos. Para esclarecer a população."* (E10) *"Eu acho que no que a isso diz respeito, a polícia, um responsável pela polícia, pelas relações públicas, deveria, de vir sempre à comunicação social, falar, dizer que a polícia existe para defender a legalidade democrática, os direitos dos cidadãos, que não compactua com atitudes xenófobas ou racistas, e que se os seus profissionais adotarem esse tipo de*

		comportamentos, serão punidos devidamente, portanto, não compactua com isso.”; “Portanto, deveria sempre haver uma visibilidade da polícia, de alguém a representar a polícia na comunicação social, para, entre aspas, abafar um bocadinho essas situações, esses mal ditos. Para esclarecer a população.”; (E11) “*(…) E quando digo estrutura de comando, falo em termos das subunidades operacionais, devíamos fazer reflexões com mais frequência sobre estas temáticas.”* (E13) *“(…) e as acusações que, por vezes, a população faz da PSP, que poderia ser… Sim, diminuir e não condenar os polícias em praça pública, digamos assim.”* (E1) *“E, dito isto, julgo que a política institucional de comunicação e de atuação interna, para fora e para dentro, deve ser clara que é o de separar a árvore da floresta.”*
	Medidas sociais C5	(E2) “*Se calhar fazer formações e podermos falar com, ou ouvirmos líderes de comunidades, representantes de comunidades, mas também sabemos que tipo de problemas é que eles sentem, que tipo de receio é que eles sentem da polícia, podermos ouvir as opiniões deles também.”; as acho que era importante também ouvir quem sente ou quem diz sentir isso na pele, excesso por parte da polícia. Acho que era importante.”; “Não só para nós percebermos quem vive nessas zonas ou quem se sente que é discriminado mas também para perceber a parte policial a parte do polícia”.*

		(E3) "*(...) Quando falámos há pouco, bom, os psicólogos aqui se calhar também poderiam ter algum papel, porque estes temas se situam-se mais ao nível da psicologia, digo eu, não é? Não será tanto a sociologia, não é? Se calhar também a sociologia, porque isto é uma questão cultural... Não, interação com os outros, interação humana, a forma como vivemos os outros, sim.*" (E5) *"é assim [partilha de realidades] que poderá haver alguma forma de mudança de comportamentos e condutas, porque as pessoas tendencialmente ficam a pensar naquilo nem que seja na altura, ficam a pensar e dizer, ok, eu posso melhorar em algum aspeto eu acho que isso é fundamental."; "Portanto é fundamental envolvermos estas associações fazer este tipo de parcerias que é o chamado policiamento de proximidade é isto eu acho que é fundamental para desmistificar algumas coisas e alterar algumas ou tentar alterar algumas mentalidades"; "Envolver vários parceiros sociais [nas formações], associações que muitas vezes à partida não estão a favor da polícia..."* (E8) *"por isso creio que essas ações são importantes, mas que poderíamos ter não só do trabalho da polícia, mas do que é a perceção da função da polícia numa base, numa faixa etária mais jovem e logo não em pontos específicos, porque assim, se calhar, temos uma área que é muito proactiva"*

		(E11) *"poderíamos nós próprios também promover, e isso já se faz em muitos sítios, uma aproximação com aquilo que são as comunidades locais."; "mas nós somos um país que estamos constantemente a receber pessoas de outras nacionalidades, e devíamos promover de uma forma quase sistemática essa proximidade, conhecer as culturas"; "é o conhecimento das culturas por parte da parte e claro que aí a polícia, embora não seja um ator social privilegiado nesse papel, porque há outros atores sociais que o devem fazer";* (E12) *"O que se pretendia é que as pessoas têm que saber que pessoas são essas, como é que elas se comportam, mas também nós irmos lá preparados, também para essa situação, mas em primeira mão fazer um diálogo com as pessoas. Conversar com as pessoas."; "Ou pelo menos não ir sempre em momentos reativos, ou seja, neste momento nós precisamos ir falar com essas pessoas em momentos calmos, para nos darmos a conhecer e conhecê-los também. O que nós não temos é tempo para isto. Nós vamos para estes bairros e para aquelas zonas só de uma forma reativa."; "Nós temos que ir lá, falar com as pessoas, conhecer os representantes, as pessoas mais velhas ou as pessoas que representam o grupo, e falar com elas, e conviver com elas e tentar perceber os problemas delas para que elas consigam perceber a nossa posição."; "Ora bem, a abordagem requer uma articulação aqui dentro das Forças Policiais, com outras*

		organizações que trabalham no terreno para que em conjunto, encontrar soluções para abordar estas pessoas."; "Porque não tem que ser a polícia sozinha, deveria ser algo em que estivesse todas as forças que trabalham naquele território, mas algo que em conjunto, de uma forma articulada, ou até no mesmo edifício."; "Em que a comunidade também estava dentro daquela estrutura, a ajudar no problema de identificar e corrigir".
Principais Dificuldades - D	Recursos D1	E3) *"Com as dificuldades que estamos a ter [em recrutamento].;* (E6) *"Eu sei que é preciso dinheiro, é preciso instrução, é preciso instrutores. Eu sei que é preciso isso tudo. Mas se querem cativar uma mão de obra boa, tem que se investir no estímulo. Tu, sem estímulo, não vais lá. Desanimas. Acabas por morrer. Não tens o que fazer."* (E9) *"E a formação podia ter melhores resultados e teria, certamente, se, de facto, na génese da questão tivesse a questão de efetivos. De facto, é uma questão de efetivo."* (E10) "*Devia-se concentrar em investir na formação e também aquela preocupação de termos muita falta de recursos humanos, cada vez menos gente concorre à PSP e por exemplo, no meu cargo de chefia, tenho cada vez mais essa perceção em que trabalhamos nos mínimos, basta um ou outro agente ficar de baixa que é log uma confusão."; "Portanto, cada vez mais a polícia se depara com falta de recursos humanos e, portanto, é preciso nomear*

		elementos para uma formação.”; Por exemplo, nesta esquadra, puxar elementos de proximidade para reforçar a patrulha e isso significa que o policiamento de proximidade fica por fazer. E todos os serviços são importantes.” (E12) “*Terem carros, terem motos, terem bicicletas, seja o que for necessário, para se promover, para chegar mais depressa e também ter outros materiais que não têm.”; O nosso problema maior é falta de recursos humanos (...)”; “Porque nós não temos equipas suficientes para lá estar.”; “Porque mesmo para estas equipas trabalharem é preciso ter meios.”; “Nós precisamos de materiais, porque precisamos fazer uma distribuição disto, fazer uma campanha disto, não conseguimos.”; É uma realidade. Mais, mais, neste momento, em Lisboa, particularmente aqui os adjuntos dos comandantes de esquadra são os comandantes de esquadra. Quando não estão lá, não está lá mais ninguém. É o nosso problema agora.”*
	Dificuldades de ministrar Formação D2	(E5) “*(...) Para mim não é realista, mas para o DN quando emitiu o despacho, para ele era [fazer 3 formações por ano no PFA]*”. (E7) *“Mais. Não sei porque o motivo é que nos selecionaram a nós dois. Tinha que mandar alguém. Foi um bocado sem critério. Mas não estou arrependida de ter feito a formação. Não estou arrependida de ter feito a formação.”;* (E9) “*É complicado também para os serviços, eu também estou aqui, sou o chefe da*

		secção de operações e informações, é muito complicado estar a selecionar polícias quando, de facto, eles são necessários para a causa pública, para a função diária. E isso também condiciona, condiciona a motivação e a disponibilidade e o interesse dos formados.”; “Se os serviços estivessem salvaguardados, haveria disponibilidade até para um maior número dos policiais serem sujeitos à formação.”; “E digo-lhes com sinceridade, nós estamos a mandar, muitas vezes, pessoal, a formação que não corresponde à função que exerça. E aí é que tem que melhorar.”; “Muitas das vezes, há formações ou questões de interesse, de disponibilidade, ou dos interesses que não os interesses do serviço, muitas das vezes, e as pessoas não vão exercer, não vão aproveitar a formação.” (E12) “*Se vão para a formação, não estão na linha da frente porque não temos pessoal para os substituir. Qual é que prevalece? A linha da frente e esqueçam-se a formação.”*
	Operativas individuais D3	(E3) “*Aliás, em qualquer família, uma pessoa pode ter cinco filhos, dar a mesma educação aos cinco, e esperar aí um deles desviar-se do caminho. Portanto, vamos ter sempre episódios”.* (E4) *“do que está dois elementos ou uma carrinha ou um CP numa ocorrência em que eles gerem tudo se um ou dois perdem a cabeça aquilo descamba tudo, não há mais ninguém*

		para dizer basta, para acalmar aquilo."; "O problema é quando os outros ou quando o colega que está ao teu lado não quer saber ou deve pensar, olha deixa estar, ele que desenrasque, o problema é dele porque alguém ali pode sempre ajudar, dois colegas a pegar e fazer-te chegar a pôr os pés na terra e pensar de outra forma". (E8) "*(...) é complicado a gente explicar às pessoas, num momento mais tenso, numa ocorrência mais complicada, explicarmos às pessoas porquê é que se tem que dirigir para determinado local, área ou determinada forma (...)*"; "*(...) É naturalmente uma casa com 20 mil homens e mulheres e não conseguimos ter um padrão de comportamento totalmente alinhado, se existe apenas em alguns regimes, como os regimes dictatoriais, e não é isso que se pretende. Portanto, os comportamentos desviantes são naturais, isto é como o crime."* (E9) *"Eu estou no meio pequeno em que a polícia em Lamego é muito diferente da polícia em Lisboa. E precisamente por isso, com as questões de estresse, com as questões de legalidade, com as questões pessoais, etc. Isto é tudo um conjunto de fatores."* (E11) "*Tem pessoas que também cedem, no fundo, um bocadinho aos preconceitos e aos estereótipos e é difícil, por parte da cadeia de comando e de quem comanda o homem, desmontar esses preconceitos."; "(...) porque onde é que os preconceitos se revelam mais: nas situações de risco, nas situações de limite e nas*

		situações dos conflitos."; "[falta de conhecimento e compreensão de culturas e costumes] é aí que nós vamos, entre aspas, disparar. Disparar, entenda-se, ter uma reação fundada em preconceitos e estereótipos irracionais, mas que são difíceis de desmontar, muitas vezes são difíceis de desmontar." (E12) *"Isto faz com que a nossa intervenção seja cada vez mais deficitária porque quem vai tem pouca experiência."; "Isto tem a ver com a falta de experiência e falta de vida, da experiência de vida [agentes recrutados com 18 anos]"; "Não sabe como é que há de se comportar naquela situação, porque ele não tem experiência."; "Porque nós não conseguimos reter as pessoas, a trabalhar num determinado serviço ou determinada área, ou porque vao para outros comandos, ou então, porque vêem-se que estão ali sozinhas e não têm ninguém para os ajudar, vão-se embora."; "Neste momento temos pessoas em primeira linha sem experiência. Além de não terem experiência policial, não têm experiência de vida e vão a incidentes complexos".*
	Operacionalização leis, políticas e medidas D4	(E12) "*(...) Só vou dar um exemplo: nós aqui temos que acolher às vezes crianças e jovens numa situação de perigo e não há resposta para essas crianças e jovens. Não há. Isto dificulta a nossa função, sejam elas quais forem. (...)*". (E12) "*Nós temos prazos para cumprir muita coisa, mas depois esses prazos são sempre dilatados porque acontecem várias*

		coisas, nomeadamente a nível político, que faz com que tudo fique parado à espera."