

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna



TRABALHO INDIVIDUAL FINAL

6.º CURSO DE DIREÇÃO E ESTRATÉGIA POLICIAL

Estudo Empírico

UMA PROPOSTA DE PLANO INTERNO PARA A PSP CONTRA A DISCRIMINAÇÃO:

ALINHADO COM A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL (ONU, UE) E PLANOS NACIONAIS

Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa

Tomar, 16 de setembro de 2024



O Trabalho Individual Final (TIF) enquadra-se no âmbito do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP). De acordo com o art.º 4.º, n.º 3 do Regulamento do CDEP, este trabalho deverá consistir numa exposição escrita, individual, orientada e inédita sobre um tema relevante para a segurança interna, selecionado de uma lista aprovada por despacho de Sua Excelência o Diretor Nacional da Polícia de Segurança Pública (PSP).

Dos vários temas que constam dessa lista, escolhemos o n.º 3 – Policiamento, VII - Direitos Fundamentais - Proteção e Respeito dos Direitos Fundamentais no Policiamento.

Atribuímos o seguinte título a este estudo - uma proposta de Plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e planos nacionais.

Ficha Técnica:

Estabelecimento de ensino:	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
Curso:	6.º CDEP
Orientador:	Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente
Título:	Uma proposta de Plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e planos nacionais
Autor:	Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa
Local da edição:	Tomar
Data da edição:	16 de setembro de 2024

UMA PROPOSTA DE PLANO INTERNO PARA A PSP CONTRA A DISCRIMINAÇÃO
ALINHADO COM A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL (ONU, UE) E PLANOS NACIONAIS

“A mudança não virá se esperarmos por outra pessoa ou outro tempo. Somos nós que temos estado à espera. Somos a mudança que procuramos”

Barack Obama

Agradecimentos

Ao Senhor Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente, pela sua orientação, amizade, apoio inestimável e pela partilha generosa do seu vasto conhecimento.

À Senhora Inspetora-Geral da Administração Interna, Juíza Desembargadora Anabela Cabral Ferreira, pela imensa compreensão, amizade, colaboração e apoio constante.

À Senhora Subinspetora-Geral da Administração Interna, Juíza de Direito Alexandra Costa Gomes, pela inesgotável generosidade, amizade e imensa compreensão.

À Senhora Professora Doutora Rosa Monteiro pelas sugestões valiosas, pelo apoio e tempo que nos disponibilizou, para além da experiência e perspetivas valiosas. A sua ajuda foi determinante para a concretização deste projeto, e sou-lhe extremamente grata por essa contribuição.

Ao Senhor Dr. José Reis, ao Sr. Doutor e Subintendente André Antunes, ao Sr. Doutor Vasco Malta, ao Sr. Doutor Péricles Pina, ao Senhor Doutor e Chefe João Dias, à Sra. Doutora Filipa Louro, à Sr. Doutora Ana Silva e ao Sr. Doutor e Intendente Hugo Guinote, expresso a minha sincera gratidão pela disponibilidade e colaboração. As vossas perspetivas e experiências foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho e a vossa participação e apoio foram inestimáveis e contribuíram significativamente para a qualidade desta investigação.

À Senhora Professora Doutora Paula Espírito Santo expresso a minha profunda gratidão pela sua generosidade, vasto saber e inestimável apoio na parte metodológica. A sua orientação foi essencial para nos ajudar a concretizar com clareza as ideias que trazíamos, contribuindo decisivamente para o sucesso deste trabalho.

A todos os coordenadores e docentes do 6º CDEP, expresso o meu profundo agradecimento pela orientação e apoio ao longo do percurso académico. A vossa dedicação, conhecimento e disponibilidade foram essenciais para o meu desenvolvimento e aprendizagem.

Aos meus colegas, agradeço sinceramente pelo exemplo de camaradagem e pelo espírito de aprendizagem que demonstraram. A colaboração mútua e o ambiente positivo que criámos foram fundamentais para tornar esta jornada mais enriquecedora e inspiradora.

Por último, mas não menos importante, agradeço ao meu marido Pedro e à minha filha Inês, pelo amor, paciência e apoio incondicional que foi (e é) fonte de força e motivação inestimável.

Resumo

Este estudo analisou a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na Polícia de Segurança Pública, apesar do 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna, já contemplarem medidas a si destinadas. O estudo também considerou o quadro legal internacional da Organização das Nações Unidas e da União Europeia.

A metodologia incluiu entrevistas com polícias, diversas personalidades e *stakeholders*, visando obter informação sobre a necessidade, aceitação, desafios e oportunidades para a implementação eficaz do novo Plano.

A análise revelou que, apesar do Plano Nacional e o Plano de Prevenção oferecerem uma estrutura geral para as forças de segurança, não abordam plenamente as especificidades e necessidades da PSP, evidenciando que a instituição pode ir mais longe no combate à discriminação. Exemplos disso são a elaboração de protocolos para o atendimento a vítimas de discriminação ou, ainda, a realização de um estudo abrangente para analisar a participação das agentes do sexo feminino nos Cursos de Formação de Chefes.

O estudo contribuiu para aprofundar a compreensão sobre a adequação e eficácia das políticas antidiscriminação em contextos institucionais específicos.

Palavras-chave: Discriminação no policiamento, práticas discriminatórias, plano antidiscriminação

Abstract

This study analyzed the need to design a specific internal plan against discrimination in the Public Security Police, even though the 1st National Plan to Combat Racism and Discrimination 2021-2025 and the Plan for the Prevention of Manifestations of Discrimination in the Security Forces of the General Inspection of Internal Affairs already include measures for this purpose. The study also considered the international legal framework of the United Nations and the European Union.

The methodology included interviews with police officers, various personalities and stakeholders, with the aim of obtaining information on the need, acceptance, challenges and opportunities for the effective implementation of the new Plan.

The analysis revealed that although the National Plan and the Prevention Plan offer a general framework for the security forces, they do not fully address the specificities and needs of the PSP, showing that the institution can go further in combating discrimination. Examples of this include drawing up protocols for dealing with victims of discrimination or carrying out a comprehensive study to analyze the participation of female agents in Chiefs' Training Courses.

The study contributed to a deeper understanding of the suitability and effectiveness of anti-discrimination policies in specific institutional contexts.

Keywords: Policing discrimination, discriminatory practices, anti-discrimination plan

Índice

Agradecimentos	v
Resumo	vi
Abstract.....	vii
Lista de siglas e abreviaturas	x
I. INTRODUÇÃO	1
1. Importância da investigação e justificação da escolha.....	1
2. Delimitação do objeto de estudo	4
3. Objetivos e pergunta de partida.....	4
4. Conceitos de discriminação e definição de perfis raciais no policiamento.....	5
II. A DISCRIMINAÇÃO E A DEFINIÇÃO DE PERFIS RACIAIS NO POLICIAMENTO: UMA ANÁLISE À LUZ DO QUADRO LEGAL INTERNACIONAL E EUROPEU	7
III. DISCRIMINAÇÃO NO POLICIAMENTO: EVIDÊNCIAS DA LITERATURA E DOS INQUÉRITOS DE VITIMAÇÃO.....	10
IV. ANÁLISE DO PLANO NACIONAL E DO PLANO DA IGAI: OPORTUNIDADES....	14
V. MÉTODO.....	18
VI. RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
6.1. Resultados relativos à ER n.º 1	20
6.2. Resultados relativos à ER n.º 2	22
6.3. Resultados relativos à ER n.º 3	23
6.4. Resultados relativos à ER n.º 4	24
6.5. Resultados relativos à ER n.º 5	26

VII. CONTRIBUTOS	27
VIII. SÍNTESE CONCLUSIVA	30
Referências Bibliográficas	34
Apêndice 1 - Recomendações/medidas sobre a Discriminação e Perfis Raciais no Policiamento (ONU e UE).....	45
Apêndice 2 - 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 (medidas que se aplicam à PSP)	57
Apêndice 3 - Medidas do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação das Forças de Segurança integradas no Relatório Anual de Monitorização de 2023.....	60
Apêndice 4 - Lista de entrevistados	65
Apêndice 5 - Nota de apresentação.....	67
Apêndice 6 - Termo de consentimento	69
Apêndice 7 - Guião da entrevista.....	71
Apêndice 8 - Termos assinados	75
Apêndice 9 - Transcrição das entrevistas.....	86
Apêndice 10 - Entidades de Registo (ER) - seleção dos principais excertos das entrevistas .	208
Apêndice 11 - Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação	233

Lista de siglas e abreviaturas

ACM – Alto Comissariado para as Migrações

AIMA - Agência para a Integração, Migrações e Asilo

CDEP – Curso de Direção e Estratégia Policial

CDF - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEDH - Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais

CERD - Comité para a Eliminação da Discriminação Racial

CICDR - Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial

CPT – Comité Europeu para a Prevenção da Tortura e das Penas ou Tratamentos Desumanos ou Degradantes

DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos

ECRI - Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância

FRA - Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia

GNR – Guarda Nacional Republicana

ICERD - Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial

IGAI - Inspeção Geral da Administração Interna

INE – Instituto Nacional de Estatística

JOUE - Jornal Oficial da União Europeia

MAI – Ministério da Administração Interna

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIM - Organização Internacional das Migrações

ONU – Organização das Nações Unidas

PCM – Presidência do Conselho de Ministros

PIDCP - Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos

PIDESC - Pacto Internacional de direitos económicos, sociais e culturais

PNCRD - 1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação

PPMD - Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança

PSP - Polícia de Segurança Pública

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

SJR – Serviço Jesuíta aos Refugiados

TEDH - Tribunal Europeu dos Direitos Humanos

UE – União Europeia

UHSA – Unidade Habitacional de Santo António

WEF - World Economic Forum

I. INTRODUÇÃO

1. Importância da investigação e justificação da escolha

O número de pessoas deslocadas por conflitos, violência e desastres naturais dentro das suas próprias fronteiras nacionais e para outros países continua a aumentar. Em particular na Europa, a invasão da Ucrânia pela Rússia provocou o maior fluxo de refugiados para os países europeus desde a Segunda Guerra Mundial (Office of the Director of National Intelligence's, 2023), com cerca de 13 milhões de pessoas a entrarem na UE entre 24 de fevereiro e o final de 2022, a maioria das quais eram mulheres e crianças (Frontex, 2023).

Nos riscos globais, classificados por gravidade pelo *Global Risks Report 2024* do *World Economic Forum* (WEF) a curto (2 anos) e a longo prazo (10 anos) as migrações, a desinformação e o aumento da desigualdade e da fragmentação social surgem no topo dos principais riscos globais classificados e como uma tendência emergente para os próximos anos (WEF, 2024). A migração, em particular, tem enorme relevância para este nosso trabalho.

A mais recente edição do relatório anual *International Migration Outlook da OCDE* (2023) indica que a migração permanente para os países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) atingiu em 2022 o valor recorde de mais de 6 milhões de novos imigrantes permanentes (não incluindo os refugiados da Ucrânia), um aumento de 26% face ao ano anterior. Refere ainda que Portugal terá recebido quase 121 mil imigrantes em 2022, o valor mais elevado dos últimos nove anos, quatro vezes mais do que o registado em 2014. No futuro espera-se que existam menos residentes e haverá, naturalmente, uma mudança de perfil da população em Portugal (Ribeiro, 2021).

Mas este estudo não se prende apenas com os migrantes, mas com toda a diversidade de pessoas que compõem atualmente a União Europeia (UE). Uma UE que defende a tolerância e que se quer “*unida na diversidade*” (Comissão Europeia 2020a, p. 1), apesar de ter reconhecido pela primeira vez, em 2020, no seu Plano de Ação de Luta Contra o Racismo 2020-2025, a dimensão estrutural do racismo, referindo que o mesmo tem raízes na história

da Europa que remontam ao colonialismo, à escravatura, à perseguição e ao genocídio (Comissão Europeia, 2020a, p.15 e 16; Parlamento Europeu, 2022).

Apesar da amplitude do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, que proporciona atualmente o mais abrangente conjunto de medidas legais para a defesa das pessoas, isso não significa que o sistema não tem defeitos e que não existem falhas e fatores que devem ser aperfeiçoados. Representa um avanço na luta contra a discriminação, contra a desigualdade e contra a injustiça social, mas há ainda um longo caminho a percorrer e em especial face aos recentes indícios de um “aumento generalizado do ódio e dos crimes de ódio” na Europa (Comissão Europeia, 2023, p.1).

Neste domínio, as autoridades responsáveis pela aplicação da lei são intervenientes fundamentais para garantir o cumprimento da lei e a segurança, sendo habitualmente referidas nos instrumentos jurídicos sobre discriminação e racismo. É imperativo que reconheçam essa diversidade e que apliquem a lei de forma justa e rigorosa. Todavia, existem também antecedentes de discriminação no policiamento assim como no comportamento grupal ou individual dos polícias no exercício das suas funções e nas redes sociais.

A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), por exemplo, tem vindo a alertar para a definição de perfis raciais, que resulta em discriminação e a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI) tem dado especial atenção a esta matéria, quer, através de recomendações específicas, quer nas atividades de observação e de cooperação com os Estados membros. Relevam ainda as baixas taxas de denúncia de crimes de ódio com um motivo racista, as quais levantam questões relacionadas com a confiança nas autoridades (FRA, 2017, 2018c; Comissão Europeia, 2020a, p9; Comissão Europeia, 2020b, p.5), resultando, portanto, num sério obstáculo à aplicação da lei.

A literatura, em especial a anglo-americana tem estudado a discriminação policial desde o final dos anos 60, com especial enfoque, no momento do contacto com o público e alguns desses estudos sugerem que a polícia submete, de forma desproporcional, as minorias étnicas a abordagens, revistas e buscas.

Em 2001, a Conferência Mundial da Nações Unidas sobre o racismo instigou os países e as organizações a desenvolverem planos de ação nacionais contra o racismo e a discriminação. Em setembro de 2020, também a Comissão Europeia o fez, através do seu

Plano de Ação da contra o Racismo 2020-2025 tendo definido como data-limite para a elaboração e adoção desses planos pelos Estados-Membros, até final de 2022.

Portugal definiu o seu *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* (PNCRD 2021-2025) em 28 de julho de 2021, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021. O mesmo integra várias linhas de intervenção, incluindo a área da “Justiça, Segurança e Direitos” e, também nesse mesmo ano, a Inspeção Geral da Administração Interna concretizou o *Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança* (PPMD) com representantes nomeados pela GNR, PSP e SEF. Mas até ao presente momento, a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio.

Para além da pertinência do tema, como ficou exposto, existem ainda outros fatores que pesaram na sua escolha: o primeiro prende-se com a especial relevância e necessárias implicações teóricas e práticas que entendemos que pode ter para a PSP, considerando a intrínseca imbricação com o eixo estratégico 4 da *Estratégia PSP 2024/2026*, designadamente na necessidade de integrar nos programas e estratégias de policiamento, as linhas orientadoras decorrentes da *Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação-Portugal+Igual* e na relevância que tem para um dos valores e princípios de atuação aí preconizados, que é o da rejeição de qualquer forma de extremismo ou discriminação.

Mas para além disso, e tal como recomendado no *Plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025* é chegada a hora de analisar o que podemos fazer em concreto, a um nível local e institucional, e fazê-lo, primeiro, porque é essa a nossa responsabilidade e segundo para honrarmos os nossos valores (Comissão Europeia, 2020a, p1). Devemos ainda procurar dar o exemplo, tal como instigado pelo Parlamento Europeu (2022, n.º 1), podendo este nosso trabalho servir como uma boa prática a ser seguida por outras polícias, instituições e Estados-Membros no futuro.

Mas existe uma terceira razão. E essa prende-se com uma preocupação pessoal e permanente nossa para com os polícias, em particular, procurando que trabalhem num ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos, independentemente de sua origem étnica, género, orientação sexual, religião ou outras características pessoais, a redução do stress e do conflito, o aumento da confiança pública no seu trabalho, a redução de queixas e de

litígios e o seu desenvolvimento profissional, preparando-os o melhor possível para a missão que lhes foi designada e que com abnegação e extraordinário sentido do dever público decidiram abraçar.

Somos movidos ainda por uma preocupação que partilhamos com Peter K. Manning e que se prende com a reduzida atenção sistemática nos estudos sobre polícia sobre as questões da ética, da justiça e da igualdade (Manning, 2005).

2. Delimitação do objeto de estudo

Procurámos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano. O objeto de estudo incluiu a análise do PNCRD e do PPMD, bem como das diretrizes internacionais da Organização das Nações Unidas (ONU) e da UE. A pesquisa também envolveu a realização de entrevistas com polícias e diversos *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

A análise é exclusiva sobre a PSP, sem abranger outras polícias no país. Para além disso, é importante destacar que não se destina a investigar diretamente a existência de práticas discriminatórias dentro da PSP. Embora reconheçamos a relevância desse aspeto para o contexto geral da pesquisa, o foco principal deste trabalho é a necessidade de conceber um plano interno específico que previna a discriminação na PSP. Também não nos debruçaremos, em concreto, sobre a execução ao longo do tempo, monitorização, controlo e avaliação do plano.

3. Objetivos e pergunta de partida

Para este nosso trabalho definimos os seguintes objetivos:

1 - Identificar em que medida existe a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP apesar do PNCRD e do PPMD, já contemplarem medidas a si destinadas, bem como do quadro legal internacional da ONU e da UE.

2 - Realizar uma análise comparativa entre o PNCRD e o PPMD, identificando as áreas cobertas por esses planos, bem como as oportunidades de desenvolvimento para o novo Plano interno da PSP.

3 - Identificar as perspetivas e desafios associados à implementação de um Plano interno contra a discriminação na PSP, por meio da investigação das perceções e experiências de diversos *stakeholders*, incluindo membros da PSP, representantes governamentais, órgãos de supervisão, organizações da sociedade civil, organismos para a igualdade e instituições nacionais de defesa dos direitos humanos.

4 - Proporcionar uma proposta material detalhada para o desenvolvimento do novo Plano interno contra a discriminação na PSP, incluindo medidas específicas, alinhadas com o quadro legal e planos identificados.

No sentido de responder aos objetivos anteriormente definidos, atendendo a critérios basilares de clareza, exequibilidade e pertinência, formulámos a seguinte questão de partida, passível de ser trabalhada e dela extrair os elementos que respondam ao problema levantado (Quivy & Campenhoudt, 2008): Há necessidade de conceber um Plano interno específico contra a discriminação na PSP, considerando o quadro legal internacional da ONU e da UE e os planos nacionais?¹ E como é que esse novo Plano pode alinhar-se e integrar-se harmoniosamente com as lacunas e especificidades identificadas?

4. Conceitos de discriminação e definição de perfis raciais no policiamento

Considera-se que existe discriminação direta sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir, a ser dado a outra pessoa em situação comparável (artigo n.º 2, al. a da Diretiva 2000/43/CE do Conselho; FRA, 2018a) e considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários (artigo n.º 2, al. b da Diretiva 2000/43/CE do Conselho; FRA 2018a)².

Por definição de perfis raciais no policiamento, entende-se a utilização pela polícia, sem justificação objetiva e razoável, de motivos como a raça, cor, língua, religião,

¹ Utilizaremos esta terminologia (Planos Nacionais) ao longo do trabalho, por diversas vezes, para nos referirmos ao PNCRD e PPMD.

² Vide igualmente Recomendações 7 e 11 da ECRI.

nacionalidade ou origem nacional ou étnica em atividades de controlo, vigilância ou investigação (Recomendação n.º 11 da ECRI; Scheinin, 2007)³. Pela sua natureza, esta prática afasta-se de um princípio básico do Estado de direito: as decisões das autoridades responsáveis pela aplicação da lei devem basear-se na conduta pessoal das pessoas e não sua aparência ou pertença a um grupo étnico, racial, nacional ou religioso (Scheinin, 2007). Esta prática pode ocorrer em diversas ocasiões, como seja na atividade de controlos de identidade, operações-stop, revistas, buscas, controlos fronteiriços e aduaneiros, seleção de alvos para vigilância, entre outras, mas também pode resultar de políticas e procedimentos policiais que embora não sejam necessariamente definidas por referência à etnia, raça, origem nacional ou religião, têm, na prática, um impacto que não se reveste nem de proporcional nem necessário para alcançar os objetivos previstos na lei (Thomassen & Batros, 2016).

A FRA (2018a, p. 169) clarifica o conceito com base em três pressupostos: (1) uma diferença no tratamento de pessoas que se encontrem numa situação semelhante, (2) um tratamento diferenciado associado a um motivo protegido⁴ e (3) a ausência de um objetivo e de uma justificação razoável para este tratamento diferenciado⁵.

Os polícias não podem utilizar os motivos protegidos como critério principal para os controlos policiais, pois a definição de perfis baseada exclusivamente nessas características constitui discriminação direta e é ilícita (FRA, 2018a). Mas a diferença de tratamento pode não constituir discriminação se for baseada em critérios razoáveis e objetivos para alcançar

³ Importante contributo tem sido dado pela jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, (TEDH) especialmente na definição e densificação dos conceitos e sua aplicabilidade inclusive no contexto da ação policial. Destaque para o acórdão *Timishev/Rússia*, n.ºs 55762/00 e 55974/00, de 13 de dezembro de 2005 por considerar que “nenhuma diferença de tratamento baseada de forma exclusiva ou determinante na origem étnica de uma pessoa pode ser objetivamente justificada numa sociedade democrática contemporânea, assente nos princípios do pluralismo e do respeito pelas diversas culturas” (n.º 58) resultando no princípio de que submeter uma pessoa a um controlo e busca quando a única ou principal razão para o fazer for a sua raça, etnia ou religião constitui uma discriminação direta e é ilegal (FRA, 2011, p. 20). Relativamente à discriminação indireta vide, por exemplo, TEDH, D.H. e outros/República Checa, processo n.º 57325/05, 13 de novembro de 2007 e Recomendação da Política Geral n.º 11 da ECRI.

⁴ Motivos protegidos são características normalmente relacionadas com a nossa identidade que são reconhecidas pela lei como bases inadmissíveis para discriminação. Conforme o artigo 21.º da CDF e outros instrumentos internacionais como a DUDH e a CEDH, incluem raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, deficiência, idade e orientação sexual, entre outros. Na CRP a lista está prevista no artigo 13º. Na maioria dos instrumentos as listas não são exaustivas e podem ser ampliadas através da jurisprudência, refletindo dinâmicas sociais e movimentos pelos direitos humanos, como os movimentos de mulheres e LGBT (FRA, 2018, p. 179).

⁵ Neste sentido vide igualmente Recomendação da Política Geral n.º 7 da ECRI.

um fim legítimo⁶. A justificação depende da legislação nacional, geralmente exigindo motivos razoáveis como comportamento suspeito num contexto específico (FRA, 2011)⁷.

Na literatura, a definição de perfis tem sido associada à prática de atribuir um determinado comportamento (positivo ou negativo) a uma determinada característica pessoal (Petrocelli, 2006), a prática de intervir com um número desproporcional de minorias (Meehan & Ponder, 2002; Rojek et. al, 2004), de visar minorias em operações-stop injustificadamente (Tomaskovic-Devey, Mason e Zingraff; 2004), *“qualquer ação iniciada pela polícia que se baseie na raça, etnia ou origem nacional, e não no comportamento de um indivíduo que tenha sido identificado como estando, ou tendo estado, envolvido em atividades criminosas”* (Ramirez, McDevitt e Farrell, 2000, p. 3) e a tática de mandar parar alguém apenas por causa da cor da sua pele e uma leve suspeita de que a pessoa está envolvida com o crime (Meeks, 2000).

II. A DISCRIMINAÇÃO E A DEFINIÇÃO DE PERFIS RACIAIS NO POLICIAMENTO: UMA ANÁLISE À LUZ DO QUADRO LEGAL INTERNACIONAL E EUROPEU

O tema do nosso trabalho encontra as suas âncoras nos direitos humanos, como poderosas pretensões morais que servem de motivação à legislação (Sen, 2009, p. 479) e nesse campo, a estrada legislativa tem sido uma via de grande movimento (Sen, 2009, p. 480)⁸. Dentro do espectro dos direitos humanos, o direito à igualdade perante a lei e a proteção contra a discriminação para todas as pessoas, constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (DUDH), pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas (PIDCP), pelo Pacto Internacional de direitos económicos, sociais e culturais das Nações Unidas (PIDESC)

⁶ Neste sentido vide Comité dos Direitos do Humanos, processo n.º 1493/2006, Williams/Espanha, 2009.

⁷ Exemplos: para identificar uma pessoa ao abrigo do artigo 250º do CPP português é necessário que sobre ela recaiam fundadas suspeitas da prática de crimes (...). E assim por diante quando se trate, por exemplo, de revistas e buscas nos termos do mesmo Código.

⁸ Apesar do presente trabalho se debruçar, especialmente, na perspetiva legal, não é nosso objetivo analisar aqui o largo espectro legal dos direitos humanos, nem mesmo da legislação antidiscriminação, mas apenas a vertente da discriminação e da definição de perfis raciais no policiamento no contexto da ONU e da UE.

e pela Convenção Europeia para a proteção dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais (CEDH), de que todos os Estados-Membros são signatários⁹.

E neste campo, a legislação atribui particular atenção à conduta policial em relação à discriminação no policiamento, em especial a definição de perfis raciais, face ao poder e autoridade que detém, à necessidade de proteção dos direitos humanos, à importância da confiança pública, à prevenção de abusos e práticas discriminatórias e à promoção da justiça e igualdade.

A ONU e a UE têm vindo progressivamente a condenar tais práticas, emitindo legislação¹⁰ e recomendações específicas aos governos sobre como prevenir e combater a discriminação no policiamento. Essas diretrizes orientam as autoridades públicas sobre como agir e quais as medidas que devem ser implementadas para garantir que o policiamento esteja alinhado com as obrigações do Estado em matéria de direitos humanos (Thomasen & Batros, 2016).

Neste âmbito, no caso da ONU, damos destaque ao Programa de Ação de Durban (2001) face à definição de medidas a que os Estados foram instados a conceber, aplicar e fazer cumprir para eliminar a definição de perfis raciais no policiamento (n.º 72), (Procuradoria-Geral da República, 2007; United Nations, 2001), à decisão do Comité dos Direitos Humanos (2009) no processo Williams Lecraft vs. Espanha, face ao precedente legal, considerando que foi a primeira vez que um órgão de tratado (PIDCP), reconheceu explicitamente a definição de perfis raciais como uma forma de discriminação ilegal e deliberou contra os controlos de identidade motivados pela raça e pela etnia efetuados pela polícia, (FRA, 2011)¹¹, ao relatório do Relator Especial sobre a promoção e proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais na luta contra o terrorismo, Martin Scheinin (2007) apresentado ao Conselho de Direitos Humanos pela densificação do tema e por se

⁹ Em Portugal, a questão ganha corolário no artigo 13.º da CRP, com o princípio da igualdade e no princípio da proibição da discriminação concretizados nomeadamente através do Código do Trabalho, do Código Penal e da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

¹⁰ Os tratados internacionais de direitos humanos não abordam diretamente a definição de perfis raciais no policiamento, mas interferem com várias garantias em matéria de direitos humanos e muitos dos direitos que protegem são pertinentes para argumentos legais e queixas relacionadas com essa prática. Por exemplo, o direito à igualdade e à não discriminação, assim como disposições sobre liberdade, circulação e privacidade (CERD, Recomendação geral n.º 36, n.º 21 e seguintes; Scheinin, 2007, n.ºs 38 e 39).

¹¹ O Comité (instituído pelo PIDCP, artigo n.º 28) tem vindo a debruçar-se em concreto sobre a definição de perfis raciais no policiamento. Vide, por exemplo, as recomendações: CCPR/C/NZL/CO/6 (Nova Zelândia) n.ºs 23 e 24, CCPR/C/AUT/CO/5 (Áustria) n.ºs 19 e 20, CCPR/C/ESP/CO/6 (Espanha) n.º 8, CCPR/C/RUS/CO/7 (Rússia), n.º 9.

debruçar especificamente sobre a definição de perfis raciais no contexto da luta contra o terrorismo (ver especialmente n.ºs 32 e seguintes) e às Recomendações-Gerais do Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD)¹² n.ºs 30, 31, 34, e 36 por serem aquelas que considerámos mais significativas na prevenção e combate à definição de perfis raciais no policiamento.

No caso da UE destacamos a Recomendação do Parlamento Europeu ao Conselho, de 24 de abril de 2009, referente ao problema da exploração de dados para obtenção de perfis (terrorismo, manutenção da ordem, de controlo da imigração, dos serviços aduaneiros e do controlo de fronteiras), a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões COM (2020): Uma União da Igualdade: Plano de ação da UE contra o racismo de 2020 a 2025, a Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de junho de 2020, sobre os protestos contra o racismo na sequência da morte de George Floyd, a Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de novembro de 2022, sobre justiça racial, não discriminação e antirracismo na UE e as Recomendações de Política Geral da ECRI¹³ n.ºs 1, 3, 5, 11, 16 e 17 e a Declaração da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI) sobre os abusos policiais racistas, incluindo a definição de perfis raciais, e o racismo sistémico (2020) considerando a especificidade das mesmas e as medidas propostas para prevenir e combater a discriminação policial, incluindo a implementação de políticas e práticas que evitem a criação de perfis raciais.

Uma especial atenção merece a Recomendação n.º 36 do CERD e a Recomendação da Política Geral n.º 11 da ECRI por serem específicas sobre a discriminação racial no policiamento e de extraordinária relevância para a atividade das polícias.

No âmbito deste estudo, analisámos todos os diplomas e recomendações anteriormente referenciadas procurando identificar as medidas que devem ser implementadas, antevendo

¹² O CERD é um órgão de 18 peritos independentes que monitoriza a implementação da ICER que foi ratificada por 182 Estados. O início de vigência em Portugal foi a 23/09/1982. O Comité elabora e publica recomendações gerais, tendo, até à presente data, adotado 36 recomendações gerais, abrangendo temas como o discurso de ódio racista e a definição de perfis raciais pelos agentes responsáveis pela aplicação da lei (CERD, 2021).

¹³ A ECRI é órgão do Conselho da Europa composto por 46 membros independentes que monitorizam e avaliam as ações contra o racismo, a discriminação e a intolerância na Europa à luz da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, dos seu protocolos adicionais e jurisprudência conexa. Este acompanhamento é realizado principalmente através de visitas aos países. Para além disso, a ECRI emite recomendações de política geral dirigidas aos governos dos Estados-Membros, abordando temas como o racismo, a intolerância e a discriminação racial nas forças policiais. Até agora, a ECRI já adotou 17 recomendações (ECRI, 2022).

poderem ser úteis na idealização do Plano interno para a PSP contra a discriminação. Para facilitar a sistematização e o detalhe na identificação dessas medidas, optámos por construir uma tabela que constitui o apêndice 1 ao presente estudo.

Esta análise do quadro legal internacional e europeu sublinha a necessidade das forças de segurança adotarem medidas concretas que promovam a igualdade e combatam a discriminação. Quando procurámos sintetizar essas medidas, verificamos que há um forte ênfase na formação contínua dos polícias, no recrutamento diversificado, na definição de normas claras e rigorosas que proíbam os perfis raciais no policiamento, no estabelecimento de diálogo e cooperação com as comunidades minoritárias, na garantia de transparência e responsabilização das práticas policiais, no cuidado com as vítimas e na recolha de dados desagregados por motivos como a origem nacional ou étnica, a língua, a religião e nacionalidade a fim de identificar práticas de definição de perfis raciais no que diz respeito às atividades policiais pertinentes.

III. DISCRIMINAÇÃO NO POLICIAMENTO: EVIDÊNCIAS DA LITERATURA E DOS INQUÉRITOS DE VITIMAÇÃO

Existe uma vasta pesquisa empírica que procura determinar se a polícia discrimina com base na etnia. Proliferam, desde final dos anos 60, especialmente os estudos anglo-americanos que abordam a discriminação policial, particularmente em paragens de trânsito¹⁴, porque estão na base da maioria dos contactos com o público, mas também tendo por base identificações, buscas e detenções.

Vários desses estudos e relatórios oficiais tiveram por base a recolha de dados pela polícia aquando da interação com o cidadão (Barnum & Miller, 2014; Narduzzo, 2007; Miller, 2010), daí que muitos tenham ocorrido nos Estados Unidos da América, Inglaterra e País de Gales, locais onde a recolha e publicidade desses dados é comum. O acesso é especialmente, promovido pelas polícias e a base para isso é um formulário que é preenchido

¹⁴ No que respeita às paragens de trânsito, a literatura divide-se em estudos de 1ª, 2ª e 3ª geração. Os de 1ª geração utilizam com frequência os dados dos censos, os de 2ª geração utilizaram os dados de acidentes de trânsito para prever a composição racial da população que conduzia numa determinada área e os de 3ª geração incluíram, por exemplo, métodos para prever a população em risco de ser intercetada, incluindo observação de campo, paragens diurnas vs noturnas, entre outros (Smith et al, 2019).

pelos próprios agentes e que contém informação diversa como o motivo do controlo, a etnia e o resultado¹⁵.

Estudos e inquéritos sugerem que a polícia submete, de forma desproporcional, as minorias étnicas a abordagens, revistas e buscas (Macpherson, 1999; Spencer & Hough, 2000; Petrocelli, 2006; Miller, 2010; Ofer & Rosmarin, 2014; Ariza, 2014; Shoub, 2022; Bureau of Justice Statistics, Police-Public Contact Survey¹⁶, 2020; Home Office, Police powers and procedures: Stop and search and arrests, England and Wales, 2022) mesmo considerando as taxas de sucesso (ex: detenções efetivas) e a percentagem da população local existente (Spitze, 1999). A etnia também é identificada como relevante, para explicar a probabilidade de se ser mais intrusivo no momento de abordar e revistar ou ainda quando se utiliza a força (Terrill & Mastrofski, 2002; Morrow et al., 2017)¹⁷.

Na origem da discriminação policial, identifica-se a falta de meios da polícia, que forneçam, em especial, informações tecnologicamente avançadas e atualizadas para combater a criminalidade e em consequência disso os polícias dependam, por vezes, de meros palpites na decisão sobre quem devem mandar parar ou não (Cohen, Lennon e Wasserman, 2000), os estereótipos criados que associam a etnia a determinados tipos de crime (Kappeler, 2000, Reiner: 1991), a falta de critérios claros para a tomada de decisão associada à discricionariedade do agente (Sanders & Young, 2003) e o racismo existente nas sociedades de onde os polícias são provenientes (Keith, 1993, Gallego, 2020).

O impacto destas práticas também tem sido alvo de interesse e a literatura associa com uma diminuição da cooperação com a polícia, a diminuição da denúncia de crimes (Bobo & Thompson 2014; Desmond et al. 2016) e o sofrimento e a doença entre as populações visadas (Sewell, 2017; Sewell & Jefferson, 2016).

Ainda assim, os estudos não estão livres de controvérsias, tendo sido por diversas vezes contestados pela falta de provas que ofereçam explicações estruturais, desde logo relacionadas, por exemplo, com as disparidades étnicas nas taxas de criminalidade ou as

¹⁵ No caso de Inglaterra, a obrigatoriedade deste registo foi introduzida pela *Police and Criminal Evidence* (PACE) em abril de 2013, no âmbito de uma reforma que foi considerada fundamental no controlo policial “*stop -and-search*”. A polícia passou a ter de monitorizar, analisar e compilar estatísticas abrangentes e divulgá-las (Miller, 2010).

¹⁶ Suplemento do National Crime Victimization Survey (NCVS), que recolhe informações de uma amostra nacional representativa de pessoas com idade igual ou superior a 12 anos dos EUA.

¹⁷ Há estudos verdadeiramente impressionantes do ponto de vista dos dados coligidos. É o caso de um estudo realizado nos Estados Unidos onde foram coligidos dados de 100 milhões de paragens em operações-stop (Pierson et al, 2020) ou outro que utilizou uma década de registos (Vito et al., 2020).

proporções das populações que residem, circulam e vivem nos locais onde ocorrem as operações e as buscas policiais (Hallsworth et al., 2006; Miller, 2000; Higgins et. al 2012) e na falta de parâmetros de referência comuns (Higgins et. al 2012), ou ainda na própria metodologia utilizada pelos investigadores (Neil & Winship, 2019). Na literatura há mesmo quem tenha defendido que a determinação de um parâmetro de referência adequado continua a ser um desafio significativo e que, muito provavelmente, nunca será totalmente resolvido (Engel e Calnon, 2004; Smith, 2019).

A perceção da população sobre a definição de perfis raciais também tem sido alvo de interesse quer na literatura quer nos inquéritos de vitimização. Na verdade, a polícia precisa de apoio, cooperação e confiança da comunidade para ser eficaz no controlo da criminalidade e, como tal, a perceção sobre o seu trabalho é essencial. Sem essa confiança, a capacidade da polícia para realizar o seu trabalho ficará seriamente limitada (Rosenbaum et al., 2005).

A FRA, por exemplo, levou a cabo vários inquéritos que apontam para elevados níveis de discriminação na UE, com base na origem étnica ou no facto de serem imigrantes, ciganos, pessoas com origem em África, muçulmanos e judeus (FRA, 2017, 2018a, Parlamento Europeu, 2022).

Os inquéritos identificaram as áreas da vida em que a discriminação mais se faz sentir, como é o caso do mercado de trabalho, a habitação, educação, bens e serviços e os controlos policiais. E aqui a questão prende-se, essencialmente, com duas ordens de razões. Por um lado, a perceção de que o controlo policial é feito com base nas características pessoais dos indivíduos que podem incluir a origem étnica, a cor da pele, a religião, a nacionalidade ou outros motivos protegidos, sem que exista uma justificação ou fundada suspeita (definição de perfis raciais). Por outro, na falta de apresentação de denúncias às autoridades pelos inquiridos que foram vítimas de um incidente racista.

Os resultados indicam, que as considerações raciais influenciam a probabilidade de ser alvo de controlo policial. No inquérito de 2022 sobre Imigrantes e Descendentes de Imigrantes, cerca de metade (48 %) dos inquiridos sentiram que a interpelação (nos 5 anos anteriores ao inquérito) se deveu à sua origem étnica, antecedentes migratórios, cor da pele ou religião. Tais resultados vão no mesmo sentido do Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia (EU-MIDIS II) de 2016 onde, dos 14% dos inquiridos que

afirmaram ter sido interpelados pela polícia no último ano, 40% sentiram que essa interpelação se deveu à sua origem étnica ou antecedentes migratórios¹⁸.

Já, no que concerne à denúncia de crimes (violência e assédio motivados pelo ódio) continuam, muitas vezes a não ser denunciados. De acordo com o inquérito Ser Negro na UE, quase dois terços, 64% de pessoas de ascendência africana, não comunicou à polícia o mais recente incidente desse tipo¹⁹ e segundo o EU-MIDIS II apenas 28% das vítimas de ataques físicos motivados pelo ódio comunicaram o incidente mais recente nos cinco anos anteriores²⁰, sendo que, entre os motivos para a baixa taxa de denúncias identificadas nos inquéritos da FRA estão a convicção de que denunciar não mudaria nada (34%) e a falta de confiança ou o medo na polícia (28%)²¹.

Se os inquiridos percebem a abordagem policial como discriminatória, a confiança na polícia diminui significativamente. Esta conclusão é suportada pelos inquéritos da UE de 2022 e pelo EU-MIDIS II de 2016²².

A literatura também tem identificado medidas que devem ser implementadas pela polícia para prevenir a definição de perfis raciais no policiamento. Desde logo na criação de diretrizes e orientações internas concretas, na investigação dos factos que promovam a transparência e a responsabilização dos polícias, no aumento da formação inicial e ao longo da carreira com maior ênfase na formação sobre redução da escalada do conflito, formação de adultos baseada em cenários, na formação de consciência cultural, formação sobre o uso do pensamento crítico, formação sobre racismo e preconceito implícito, esforços de reconciliação através do policiamento comunitário e o envolvimento comunitário dos agentes, leis e políticas organizacionais específicas e uso das *bodycams* (Gallego, 2020; Machado 2021). Destaque ainda para o aumento da diversidade da força policial (Shoub, 2022; Miles, 2019), a recolha e monitorização de dados quantitativos e qualitativos desagregados sobre as práticas de aplicação da lei pertinentes, como os controlos de identidade, as paragens de trânsito (Ramirez et al, 2000) e supervisão estreita (Gaines, 2006).

Com base na análise da literatura e dos inquéritos de vitimação, podemos identificar práticas discriminatórias em momentos específicos, entender melhor as suas origens e

¹⁸ Vide também Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ FRA, Ser negro na UE; Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025.

²² Vide também FRA, 2024, Addressing Racism in Policing.

impactos e identificar medidas para prevenir e combater a discriminação no policiamento. Essa compreensão oferece uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias e políticas eficazes na PSP, sendo um aporte crucial para a construção de um novo Plano Interno que promova a justiça e a igualdade no policiamento

IV. ANÁLISE DO PLANO NACIONAL E DO PLANO DA IGAI: OPORTUNIDADES

A ONU²³ e a UE²⁴ instaram os países a adotar e desenvolver Planos de ação nacionais contra o racismo e a discriminação racial, tendo desenvolvido e publicado os princípios e elementos necessários para a sua elaboração²⁵. Em julho de 2021, Portugal aprovou o seu 1º *Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* (PNCRD)²⁶, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 (XXII Governo Constitucional).

Segundo a Professora Doutora Rosa Monteiro, Ex-Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade na República Portuguesa – XXI e XXII Governo (out de 2017 - abril de 2022)²⁷, e principal responsável pelo PNCRD, o processo que deu origem ao mesmo foi marcado por um contexto específico e por diversas dificuldades e acontecimentos. Desde logo, porque existe uma *“resistência no nosso país a assumir as questões do racismo”*, depois porque o *“tema não era falado e quando era falado era visto como um certo radicalismo que ataca uma identidade nacional e por outro lado a ideia de que ele é sobretudo qualquer coisa que acontece nas interações ou no pensamento mais inconsciente das pessoas, mas que não se traduz em nada de gravoso”*. Nessa altura, a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR) não tinha *“qualquer tipo de poder, sem recursos humanos, sem qualquer tipo de capacidade, digamos sem robustez institucional*

²³ Em 2001, através da Durban Declaration and Programme of Action resultante da Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo - United Nations, 2001.

²⁴ Em 2020, através do Plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025. Neste caso o limite para a sua adoção era 2022.

²⁵ ONU: <https://www.ohchr.org/en/publications/special-issue-publications/developing-national-action-plans-against-racial>
UE: https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/common_guiding_principles_for_national_action_plans_against_racism_and_racial_discrimination.pdf

²⁶ A apresentação de propostas de medidas a integrar no plano nacional ficou a cargo de um grupo de trabalho criado através do Despacho n.º 309-A/2021 de 8 de janeiro do Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Dra. Rosa Monteiro que entrevistámos no âmbito deste trabalho. A versão provisória do Plano foi colocada em consulta pública entre 9 de abril e 10 de maio de 2021.

²⁷ Em entrevista que nos concedeu em 13 de junho (apêndice 9).

mínima, que permitisse realmente cumprir aquilo que estava designado, era uma pequena área dentro de uma área que era o Alto Comissariado para as Migrações”. O momento também foi marcado pelos primeiros anúncios políticos e trabalhos para “colocar a recolha de dados étnico raciais nos censos de 2021” e por “um conjunto de situações de violência racista perpetrada por várias pessoas ou vários grupos”, “surgem também algumas questões policiais” “e o caso do Bruno Candé”, “eu acho que esse foi o boom em termos de consciencialização de que o racismo mata efetivamente, porque até aí era a questão da narrativa, da conversa, do colocar na agenda, da consciencialização”. “De facto é com a morte do Bruno Candé, e todo o processo terrível que aconteceu em torno disso, que foi altamente mediatizado e que eu consigo que seja aceite por quem decide no Governo que se comece a pensar no 1º Plano”.

O PNCRD incluiu 10 áreas de intervenção abrangendo a Justiça, Segurança e Direitos (área 7). Nesta área estão integradas 13 medidas e respetivas atividades, indicadores e metas, 8 das quais a ser desenvolvidas pela PSP (e outras entidades).

Uma dessas medidas é precisamente a implementação do PPMD, cuja apresentação pública ocorreu a 19 de março de 2021. Este Plano cuja entidade promotora é a IGAI com a participação da GNR, PSP e SEF (entretanto extinto) começou a ser preparado, sob impulso e coordenação da IGAI no primeiro semestre de 2020 (IGAI, 2021b).

Segundo a Inspectora Geral da Administração Interna²⁸, “o Plano surgiu da constatação de que, embora a discriminação não fosse um problema que afetasse de uma forma transversal, as forças de segurança... havia casos pontuais de discriminação. Publicações nas redes sociais, comentários que eram feitos no âmbito de processos de natureza disciplinar, em que estava em causa, mais diretamente, o uso excessivo da força, mas acompanhado por comentários racistas, homofóbicos, xenófobos... E ainda porque “a visão que eu tenho para o funcionamento da IGAI, é muito mais preventiva e muito mais colaborativa”, “tínhamos de fazer um trabalho a montante” ... “pareceu-nos que a mais eficaz seria fazermos um plano de prevenção, em que chamássemos, como chamámos, a PSP, a GNR, o SEF, e tivemos também representantes do gabinete do Senhor Ministro da Administração Interna. Iremos ver, nas várias áreas em que podíamos intervir, o que é que podíamos fazer. Um plano com métricas, com objetivos para que não fosse uma coisa escrita

²⁸ Em entrevista que nos concedeu em 4 de julho (apêndice 9).

nas estrelas e que lá ficasse. Portanto, foi assim que surgiu, a nível nacional, não havia ainda plano nacional de combate à discriminação, portanto, é algo em que temos orgulho. Este foi o primeiro plano de prevenção e de discriminação, que foi pensado e feito em Portugal” ... “Portanto, isto nasceu precisamente desta constatação da necessidade de atuarmos a nível preventivo”.

O PPMD (2021) compreendeu inicialmente 5 áreas de intervenção e 15 objetivos aos quais corresponderam diversas medidas e indicadores. O grupo de trabalho encarregue do acompanhamento da execução das medidas do Plano foi composto pelos Oficiais de Direitos Humanos designados. O grupo tem *“reunido trimestralmente e para além da análise dos indicadores e da discussão das situações suscetíveis de gerar maior preocupação, dedicou-se à atualização dos objetivos. Com efeito, alguns dos objetivos inicialmente estipulados no Plano de 2021 deixaram de fazer sentido, manter-se enquanto tal, uns por se terem esgotado, designadamente por serem de ação única, outros por, entretanto já se mostrarem devidamente consolidados, nas organizações* (IGAI, 2023, p. 2). Nestes termos, o PPMD apresenta-se dinâmico tendo sido introduzida, em 2023, uma nova área de intervenção e estipulados novos objetivos a serem alcançados durante o ano de 2024.

As medidas/áreas abrangidas pelos dois Planos e destinadas à PSP encontram-se sistematizadas nos apêndices 2 e 3 do presente estudo.

Uma análise comparativa entre ambos, permite-nos identificar as áreas cobertas, bem como as oportunidades de desenvolvimento para o novo Plano interno da PSP. Para o efeito elaborámos uma tabela por áreas de intervenção, assinalando a presença ou não nos Planos nacionais²⁹. A escolha das áreas de intervenção surge na sequência do trabalho anteriormente realizado de sistematização do quadro legal internacional (ONU e UE) e da análise da literatura. Cada linha representa uma área de intervenção relevante. Na coluna "Plano Nacional" que corresponde ao PNCRD, indicamos se essa área está presente, parcialmente presente ou ausente no Plano e o mesmo será feito na coluna "Plano IGAI", que corresponde ao PPMD. Na penúltima coluna, destacamos quais as necessidades que foram por nós identificadas com base na análise dos planos existentes e, na última coluna, identificamos oportunidades a serem desenvolvidas no novo Plano.

²⁹ No caso do PPMD considerámos as áreas e objetivos definidos em 2023, por se traduzirem mais atualizados e porque algumas das que foram definidos em 2021 já se esgotaram ou consolidaram.

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
6.º Curso de Direção e Estratégia Policial

Análise comparativa: necessidades e oportunidades				
Área de Intervenção	Plano Nacional ³⁰	Plano IGAI	Necessidades identificadas	Oportunidades
Definição de programas/políticas/normas	Parcialmente presente (7.7, 7.10, 7.11)	Parcialmente presente (área 3, objetivo 6, 7, 8)	Reforçar e clarificar medidas e integrar outras medidas.	Reforçar e definir claramente, por exemplo, as normas específicas internas a emitir
Formação	Parcialmente presente (7.8, 7.12)	Presente (área 2, objetivos 4, e 5)	Reforçar e clarificar medidas e integrar outras medidas.	Foco e definição clara da formação especializada e contínua, definição dos métodos pedagógicos.
Diálogo e cooperação com as comunidades minoritárias	Parcialmente presente (7.8, 7.12, 7.13)	Presente (área 3, objetivo 6, 7, 8, área 6, objetivo 21)	Integrar outras medidas	Foco no reforço da ligação da polícia com as comunidades minoritárias com a definição de ações concretas.
Recrutamento, promoção e retenção	Ausente	Parcialmente presente (área 1, objetivos 1, 2 e 3)	Reforçar e integrar outras medidas	Reforço das estratégias para aumentar a diversidade no recrutamento e na promoção, nomeadamente no Curso de Formação de Chefes. Foco na retenção.
Vítimas	Ausente	Ausente	Integrar medidas	Foco nas vítimas. Assegurar atendimento adequado e investigações exaustivas.
Recolha de dados desagregados (por motivos como a origem nacional ou étnica, a língua, a religião e nacionalidade a fim de identificar práticas de definição de perfis raciais)	Parcialmente presente (7.6)	Parcialmente presente (área 5, objetivo 14)	Integrar medidas (específicas)	Avaliar o impacto da recolha de dados desagregados.
Supervisão	Ausente	Parcialmente presente (área 5, objetivo 15, 16)	Integrar medidas	Reforço de estratégias que reforcem a supervisão.
Transparência e responsabilização	Ausente	Parcialmente presente (área 5, objetivo 15, 16)	Reforçar e integrar medidas	Foco nos mecanismos de responsabilização e controlo de queixas apresentadas contra polícias e da criação de um canal anónimo de denúncias.
Comunicação	Ausente	Presente (área 1, objetivo 2, área 3, objetivo 6, 8, 9, 10, área 4, objetivo 11, área 5, objetivo 13)	Integrar novas medidas	Reforçar a <i>expertise</i> do saber de como se responde e como se comunica estes temas.

³⁰ Das 8 medidas que abrangem a PSP no Plano Nacional, 4 são concretizadas através de medidas/objetivos previstos no PPMD (7.5, 7.6, 7.7 e 7.10).

Esta tabela comparativa pretende oferecer uma visão das áreas cobertas pelos planos existentes, bem como das áreas que podem exigir maior atenção ou desenvolvimento no novo Plano interno da PSP. Do cruzamento desta informação com o quadro legal, literatura e trabalho de campo surgirão propostas de áreas de intervenção e medidas a incluir.

V. MÉTODO

No presente capítulo procurámos identificar as perspetivas e desafios associados à implementação de um Plano interno contra a discriminação na PSP, por meio da investigação das perceções e experiências de diversas personalidades e *stakeholders*, incluindo membros da PSP, representantes governamentais, órgãos de supervisão, organizações da sociedade civil, organismos para a igualdade e instituições de defesa dos direitos humanos.

A observação, por vezes designada por trabalho de campo, permite-nos recolher e analisar as informações obtidas no contexto das entrevistas.

Tal como nos desafiaram Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet e Raymond Quivy (2019, p. 218) procuramos, com a observação, alcançar um triplo resultado: ir de encontro aos objetivos da investigação (contribuindo para a sua coerência), conferir um princípio de realidade (obrigando-nos a manter os pés bem assentes na terra) e colocar-nos deliberada e sistematicamente numa posição de nos surpreender (obrigando-nos a ver aquilo que inicialmente não conseguíamos).

A presente etapa estrutura-se em torno de três perguntas chave (Campenhoudt et al., 2019, p. 220):

- Observar o quê?
- Em quem?
- Como?

5.1. *Corpus* e instrumentos

O *corpus* objeto da análise foi constituído por 10 pessoas. Procurámos informadores qualificados devido às suas funções, experiências e conhecimentos relevantes.

O instrumento que utilizámos para a recolha de dados consistiu numa técnica de observação indireta, sendo essa, a entrevista semiestruturada. A opção por um método

qualitativo prende-se com o facto de pretendermos recolher dados mais profundos, abrangentes e ricos do ponto de vista das perceções e experiências dos inquiridos (Campenhoudt et al., 2019, p. 260) e compreender os significados e sentidos que os mesmos atribuem às questões (Morgado, 2013, p. 72), conscientes da desvantagem do seu carácter intersubjetivo, na medida em que o conhecimento é construído na interação entre o entrevistador e o entrevistado (Creswell & Poth, 2018, p. 230). São semiestruturadas, dispondo de um conjunto de perguntas-chave, mas com liberdade e flexibilidade de introduzir outras perguntas para precisar conceitos ou obter mais informação (Hill, 2014, Campenhoudt et al., 2019) permitindo-nos, inclusivamente, a “*possibilidade de moldar o seu conteúdo*” (Bogdan & Biklen, 1994, p. 135).

Procurámos identificar as perspetivas sobre a necessidade, aceitação, desafios e oportunidades para a implementação eficaz do novo Plano, dando resposta ao objetivo 3 do presente estudo.

As questões específicas colocadas tiveram como objetivos:

- Identificar a perceção sobre a necessidade de implementação e aceitação do novo Plano interno;
- Compreender as diferentes perspetivas sobre o Plano;
- Identificar os desafios e oportunidades para a sua implementação;
- Identificar áreas de intervenção e medidas a incluir;
- Identificar as expectativas em relação ao impacto do Plano.

Testámos o instrumento de observação, para nos assegurarmos de que as perguntas eram bem compreendidas e as respostas correspondiam às informações que procurávamos (Campenhoudt et al., 2019).

Gravámos as entrevistas, com autorização dos visados e promovemos à sua transcrição fiel e integral para análise posterior.

O conteúdo das entrevistas foi objeto de organização e análise de conteúdo sistemática, destinada a dar resposta aos objetivos identificados, através de métodos estáveis e reconhecidos em ciências sociais, evitando que o investigador elabore uma interpretação que não tome como indicadores os seus próprios valores e a sua subjetividade (Campenhoudt et al., 2019, p. 323).

Para tratamento dos dados obtidos recorreremos à análise temática, procurando revelar as representações sociais ou os juízos dos entrevistados a partir de um exame de certos

elementos constitutivos do discurso (Campenhoudt et al., 2019, p. 325). Seguimos a seguinte metodologia: criámos Entidade de Registo (ER) onde agrupámos, por temas pertinentes, os excertos das respostas dos entrevistados que considerámos mais relevantes, com a intenção de responder aos objetivos traçados (Campenhoudt et al., 2019). As ER são as seguintes:

ER n.º 1 – Perceção sobre a necessidade de implementação e aceitação

ER n.º 2 – Perspetivas sobre o plano

ER n.º 3 – Desafios e oportunidades

ER n.º 4 – Áreas de intervenção e medidas

ER n.º 5 – Expectativas sobre o impacto

Para garantir a conduta ética na nossa investigação, seguimos rigorosamente os princípios de respeito, verdade e justiça. Todos os participantes foram plenamente informados sobre os objetivos do estudo, os procedimentos de recolha de dados e os seus direitos como voluntários. O consentimento informado foi obtido de forma explícita. A gravação das entrevistas foi feita com o consentimento dos mesmos. Para além disso, utilizámos os dados recolhidos de forma responsável e apresentámos resultados reais e precisos, evitando interpretações tendenciosas ou distorcidas, garantindo assim a fidelidade aos dados obtidos (Bogdan & Biklen, 1994, p. 77).

VI. RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1. Resultados relativos à ER n.º 1

Nesta ER, analisámos as perceções sobre a necessidade e aceitação de um Plano específico contra a discriminação na PSP.

Todos os entrevistados reconhecem a necessidade de um plano específico para lidar com questões de discriminação na PSP. E1, E2, E4, E5, E6 e E7 destacam que, embora existam os planos nacionais contra a discriminação, eles não são suficientemente detalhados ou adaptados às particularidades e desafios específicos da PSP. E1 e E6 destacam que as forças de segurança têm particularidades que justificam um plano específico e E4 defende a inclusão de medidas claras e prazos definidos.

E2 sublinha a importância do reconhecimento do racismo estrutural e de planos locais específicos alinhados com o Plano Nacional. E3 acredita que um plano próprio melhorará o

serviço ao cidadão e E5 vê a criação do plano como uma afirmação da importância do tema na PSP. E8 e E9 consideram essencial a implementação de programas contra discriminação, especialmente para apoiar migrantes e refugiados que, muitas vezes, têm receio de recorrer às autoridades, destacando a importância da formação contínua e da sensibilização para proteger esta população vulnerável, especialmente em espaços equiparados a espaços de detenção.

Quanto à aceitação do plano, os entrevistados apontam que será um desafio. E1 e E4 concordam que, dada a cultura hierárquica da PSP, uma determinação clara para a implementação do plano garantiria a sua aceitação. E2, E3 e E8 preveem uma aceitação heterogénea, com alguns entendendo o plano como um avanço necessário e outros subestimando a sua relevância, especialmente no contexto de crescente ideologia de extrema-direita. E5 e E6 acreditam que a receptividade ao plano será positiva, especialmente se for elaborado pela própria força de segurança. E6 sublinha a importância de um diagnóstico interno prévio, de modo a evitar que o plano se torne apenas mais um documento sem impacto real. Ele propõe a realização de um estudo científico sobre a discriminação na PSP, seguido de um envolvimento ativo da comunidade e dos agentes, como forma de aumentar a aceitação e assegurar a eficácia do plano.

E10 vê a inclusão de pessoas com deficiência como um aspeto positivo e E7 acredita que a desconfiança inicial será superada com o tempo, fortalecendo a competência dos agentes e a confiança da comunidade. E9 destaca que o reconhecimento da necessidade de melhorias pela polícia é um sinal positivo para a comunidade.

Em suma, a análise evidencia um consenso sobre a necessidade de um Plano específico contra a discriminação na PSP, adaptado às particularidades da instituição. No entanto, a aceitação desse plano pode ser heterogénea, com alguns a considerarem-no necessário, enquanto outros podem desvalorizar a sua importância, especialmente num cenário político de crescente extrema-direita. A eficácia do plano dependerá de um diagnóstico interno e de um envolvimento ativo da comunidade e dos agentes, garantindo que não seja apenas mais um documento, mas sim uma ferramenta prática e relevante dentro da PSP.

6.2.Resultados relativos à ER n.º 2

Nesta ER, analisámos as perspetivas sobre o Plano contra a discriminação na PSP e a sua relevância no contexto atual da União Europeia e nacional.

E1 considera que um plano interno teria evitado respostas ambivalentes a incidentes como o do bairro da Jamaica, destacando a importância da comunicação eficaz para enfrentar a desconfiança e resistência. E2 e E4 sugerem que o diálogo, as ações de formação e o contacto com a comunidade fora do contexto típico das ocorrências são cruciais e E4 acrescenta o recrutamento e a diversidade, os mecanismos de denúncia e monitorização e as colaborações e parcerias. E3 enfatiza a importância da comunicação e da mudança de mentalidades e E5 enfatiza a prevenção como uma área crucial e refere que, se tal puder ser feito com a participação da PSP, menos matéria disciplinar existirá.

E1, E5, E6 e E10 concordam que um plano interno seria um elemento facilitador para as funções que desempenham ou desempenharam no passado, enquanto E7 e E8 defendem que a formação específica e a sensibilização contínua são fundamentais para melhorar a assistência às vítimas de comunidades culturalmente diversas, permitindo melhor compreensão e comunicação.

E9 destaca a importância da sensibilização em direitos humanos para abordar necessidades específicas e gerar tranquilidade em relação a certos problemas. E10 sugere que o plano deve respeitar recursos limitados e reconhecer o trabalho já realizado.

Todos os entrevistados reconhecem a relevância de um plano específico no atual contexto da UE e nacional. E10, porém, alerta que o plano pode ser visto como uma iniciativa de promoção da imagem no contexto internacional.

E1, E4 e E8 abordam o impacto do crescimento do populismo e da extrema-direita na relevância de um plano para combater a discriminação. E1 destaca que a expansão desses movimentos alimenta o racismo e a xenofobia, particularmente visíveis nas escolas. Em contraste, E4 foca-se na necessidade de um plano que desmistifique as perceções negativas promovidas por forças populistas, como a associação entre imigração e criminalidade.

E3, E7 e E9 sublinham a importância de um plano para lidar com a diversidade e pressão migratória, garantindo empatia e qualidade no serviço.

E5 e E6 acreditam que a adoção do plano representaria um avanço significativo, com potencial para influenciar outras forças de segurança na Europa e melhorar a imagem

internacional de Portugal. Ambos destacam a importância da PSP assumir um papel de liderança na luta contra a discriminação.

Em resumo, a análise destaca a importância de um Plano contra a discriminação na PSP, essencial tanto a nível institucional quanto no contexto da UE e nacional. O plano ajudaria a evitar respostas ambivalentes, melhorar a comunicação e enfrentar a desconfiança e resistência. O diálogo, a formação e o contacto com a comunidade são cruciais, assim como a mudança de mentalidades e a prevenção. Flexibilidade e empatia em relação à diversidade cultural são essenciais. A adoção de um plano é vista como um avanço significativo, com potencial para influenciar outras forças de segurança na Europa e melhorar a imagem internacional de Portugal.

6.3.Resultados relativos à ER n.º 3

Nesta ER analisámos os desafios na implementação do plano e as oportunidades para melhorar a dinâmica interna da PSP e seu trabalho comunitário.

A resistência interna, especialmente entre agentes mais antigos, é apontada como um dos principais desafios. E1 e E2 identificam preconceitos arraigados e a desvalorização da discriminação como fontes de resistência. E3 e E6 destacam que essa resistência pode ser amplificada pela falta de aceitação e por visões negativas sobre a necessidade do plano. A formação é vista como crucial para superar essa resistência, mas E4 alerta para a dificuldade de integrar a formação com as responsabilidades operacionais. E3 e E8 sugerem que a formação deve ser prática, relevante e vista como uma oportunidade de desenvolvimento, não apenas como uma obrigação.

A contribuição externa é considerada importante por E8 e E9, que defendem a articulação com outras instituições e organizações da sociedade civil para enriquecer o plano. E5 alerta para a necessidade de justificar o plano de forma clara, evitando comparações com outros planos e abordando questões como a liberdade de expressão nas redes sociais. E10 identifica o risco de dispersão dos objetivos devido a mudanças políticas, enfatizando a necessidade de um plano duradouro e consistente.

A complexidade do tema e a avaliação das medidas são outros desafios destacados por E9 e E10.

Sobre as oportunidades, a formação contínua e a sensibilização são vistas como fundamentais. E5, E6 e E7 acreditam que a capacitação adequada pode melhorar a atuação dos agentes em diversos contextos, promovendo uma abordagem mais empática e informada. E4 sugere que a formação inclua exemplos concretos para mudar mentalidades, enquanto E10 defende a integração dos direitos fundamentais em todas as áreas de formação na PSP.

A valorização dos profissionais é uma oportunidade significativa, com E8 destacando a importância de reconhecer e motivar agentes que trabalham com públicos específicos. E9 vê na criação de boas práticas uma oportunidade de estabelecer novos padrões de atuação, que podem servir de modelo para outras forças policiais. E4 sugere que a diversidade no recrutamento pode alinhar melhor a PSP com a composição étnica e cultural da sociedade, facilitando a interação e compreensão das necessidades comunitárias.

E1 identifica oportunidades em utilizar mecanismos europeus e internacionais para apoiar a implementação do plano, além de conquistar aliados na comunicação social para aumentar a visibilidade e o impacto das iniciativas contra a discriminação.

Em resumo, a análise revela que a resistência interna é um desafio significativo na implementação do plano. A formação prática e relevante é vista como essencial para superar essa resistência. A valorização dos profissionais, a criação de boas práticas e a diversidade no recrutamento são identificadas como oportunidades-chave, juntamente com a colaboração externa e o uso de mecanismos internacionais para aumentar a eficácia e visibilidade do plano.

6.4.Resultados relativos à ER n.º 4

Nesta ER analisámos as áreas de intervenção e medidas que devem constar do Plano.

A formação é unanimemente reconhecida como uma área crucial para mitigar a discriminação. E1 e E2 destacam a importância de uma formação inicial e contínua, com foco em exemplos práticos, *role plays* e reflexões sobre preconceitos, como elementos essenciais para a mudança cultural e comportamental. E7 também reforça a necessidade de uma formação prática e contínua, que vá além da teoria e prepare os agentes para situações reais.

O recrutamento surge como outra área de destaque. E2 defende um recrutamento diversificado para promover uma força policial mais representativa e inclusiva. E5

acrescenta que o recrutamento deve evitar a entrada de indivíduos com preconceitos intrínsecos, enquanto E7 sugere um processo mais criterioso, avaliando não apenas habilidades académicas, mas também características pessoais e valores. E6, com uma visão crítica, argumenta que a diversidade por si só não resolve o problema e que o foco deve estar nos valores e competências dos candidatos, para evitar a entrada de indivíduos com preconceitos ou viés nas forças de segurança.

A interação entre os polícias e o público é identificada como uma área crucial para intervenção. E8 sugere que agentes que lidam com populações vulneráveis, como migrantes, devem receber formação específica sobre discriminação e comunicação. E9 enfatiza a necessidade de atenção especial nos aeroportos e postos de fronteira, onde a abordagem policial pode impactar significativamente a experiência dos cidadãos. E3 reforça que o atendimento, patrulha e trânsito são áreas de contato direto com o público e, portanto, devem ser alvo de formação especial para melhorar a empatia e reduzir comportamentos discriminatórios. E2 sugere que a presença policial em comunidades e a forma como os jovens são abordados, requer atenção para evitar reforçar estereótipos negativos.

A importância dos mecanismos de denúncia e da monitorização contínua do comportamento dos agentes também é destacada. E1, E4, e E5 defendem a implementação de sistemas eficazes de denúncia para lidar com práticas discriminatórias, com E4 sugerindo colaborações externas, enquanto E5 enfatiza a necessidade de controle das redes sociais.

Relativamente às medidas concretas a incluir no Plano, surge novamente, com enfoque, a formação e a necessidade de aumentar a representatividade dentro da PSP com E4 e E7 a introduzirem dimensões como a implementação de mecanismos internos de denúncia e a monitorização contínua dos comportamentos, auditorias internas e externas e uma avaliação rigorosa da cadeia de comando para garantir a responsabilização.

Em resumo, a necessidade de uma formação contínua e prática é amplamente reconhecida, com ênfase em abordagens imersivas e práticas, como o uso de *role plays* e reflexões sobre preconceitos. O recrutamento também é um ponto fulcral, com a necessidade de garantir que os candidatos possuam as habilidades académicas necessárias, mas também exibam valores e comportamentos que promovam uma cultura inclusiva e livre de preconceitos. A diversidade no recrutamento é importante, mas deve ser acompanhada de um foco em valores e competências. A interação entre a polícia e o público, a implementação

de mecanismos de denúncia e a monitorização contínua dos comportamentos dos agentes são áreas cruciais que devem ser incluídas no plano.

6.5. Resultados relativos à ER n.º 5

Nesta ER, analisámos as expectativas dos entrevistados quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP e na forma como o plano venha a afetar a relação entre a PSP e a comunidade.

A maioria dos entrevistados concorda que o impacto do plano não será imediato e que a mudança significativa levará tempo. E3 e E10 destacam que a transformação de mentalidades e comportamentos em relação à discriminação é um processo gradual que pode levar até uma década para mostrar resultados concretos. E3 compara o plano a uma ferida que precisa ser constantemente lembrada para garantir o seu cumprimento, enquanto E7 ressalta que, assim como na violência doméstica, o impacto imediato de planos e legislações é difícil de medir.

E2 sugere que a aceitação e a eficácia do plano podem variar entre Esquadras, influenciadas pelas tensões locais e pela abertura das chefias. E4 e E9, embora otimistas quanto ao potencial do plano, sublinham a necessidade de uma monitorização contínua para ajustar e melhorar as suas estratégias ao longo do tempo. E1 também apoia a necessidade de avaliação contínua.

Relativamente à forma como o plano venha a afetar a relação entre a PSP e a comunidade verifica-se que existe um consenso claro entre os entrevistados na importância de envolver a comunidade no desenvolvimento e na implementação do plano. E2 e E6 destacam que ouvir as comunidades, por meio de associações e organizações locais, é essencial para garantir a aceitação e a eficácia do plano. Esse envolvimento é visto como uma forma de obter *feedback* e construir um sentido de pertença e colaboração mútua. Outro ponto comum é a expectativa de que o plano, ao promover um modelo de policiamento baseado na proximidade, possa melhorar a confiança entre a PSP e a comunidade. E5 enfatiza que o policiamento de proximidade permite que os polícias se integrem mais profundamente nas comunidades que servem, em vez de serem vistos como intervenientes externos apenas em momentos de crise.

No entanto, a implementação do plano enfrenta desafios, como a desconfiança inicial tanto por parte da polícia quanto da comunidade. E7 refere que essa desconfiança pode diminuir com o tempo, à medida que a presença e o envolvimento contínuos da PSP demonstram a intenção genuína de colaborar e servir a comunidade. E3 acrescenta que a eficácia do plano dependerá da capacidade de implementar mecanismos de avaliação adequados, como inquéritos rápidos e anónimos, para captar a perceção da comunidade e dos membros da PSP, ajustando as estratégias conforme necessário.

Em resumo, as expectativas em relação ao impacto do Plano na redução da discriminação na PSP são geralmente positivas, mas os entrevistados reconhecem que a mudança será um processo gradual, possivelmente levando uma década para ter resultados concretos. A necessidade de monitorização contínua e avaliação prolongada é destacada como crucial. Quanto à relação entre a PSP e a comunidade, a integração das perspetivas comunitárias no desenvolvimento e implementação do plano é vista como essencial para garantir a sua aceitação e eficácia, com o policiamento de proximidade apontado como um meio eficaz para fortalecer a confiança e a integração dos polícias nas comunidades que servem.

VII. CONTRIBUTOS

Um plano de ação contra a discriminação é uma abordagem realista e pragmática para a prevenção e eliminação da discriminação racial (United Nations, 2014). Os dados mostram que os planos de ação antirracismo são uma resposta eficaz ao racismo e à discriminação racial, uma vez que contêm medidas concretas que abordam as circunstâncias e necessidades específicas durante um determinado período (Comissão Europeia, s.d.).

Assim como cabe a cada Estado decidir que políticas, programas e atividades irá implementar para atingir os seus objetivos na luta contra a discriminação racial (United Nations, 2014; Comissão Europeia, s.d.), também caberá a cada instituição tal dever, pese embora o deva fazer devidamente alinhada com os planos nacionais e setoriais. Tal compromisso permite que cada instituição adapte as ações às suas próprias circunstâncias, considerando as particularidades do seu contexto e as necessidades específicas. Ao alinhar essas ações com os planos nacionais e setoriais, as instituições garantem que os seus esforços

estão em sintonia com as estratégias mais amplas e com as metas estabelecidas a nível nacional e setorial.

O Plano deve fazer parte de um processo de longo prazo para reforçar a observância institucional de normas universais que devem sobreviver às mudanças de direção e estar acima de interesses individuais³¹.

O apêndice 11 consiste numa proposta de Plano interno específico contra a discriminação na Polícia de Segurança Pública, considerando o quadro legal internacional da ONU, da UE, o Plano nacional, o Plano setorial e as entrevistas realizadas.

O alinhamento do plano com as normas internacionais da ONU e da UE foi cuidadosamente realizado através da inclusão de medidas que refletem as diretrizes e recomendações progressivamente incorporadas por essas organizações. Todas as medidas integradas no novo plano, como a formação, a definição de normas internas, os cuidados com as vítimas ou a responsabilização, seguem as melhores práticas estabelecidas pela legislação e recomendações específicas da ONU e da UE para a prevenção e combate à discriminação no policiamento. Assim, o plano não só cumpre, mas também reforça o compromisso da PSP com os padrões internacionais de direitos humanos.

O alinhamento com o plano nacional e setorial é alcançado ao assegurar o cumprimento das suas medidas, evitar a duplicação de esforços e procurar complementá-las, reforçando as estratégias já estabelecidas, mas adaptando-as às necessidades e desafios específicos da instituição.

A análise dos dados obtidos nas entrevistas revelou uma necessidade clara de formação dos policiais em questões relacionadas com a discriminação, o que fundamentou a inclusão de programas de formação específicos no plano proposto. Este resultado está em consonância com estudos anteriores que destacam a formação como um elemento crucial para a eficácia das políticas antidiscriminação nas forças de segurança. Para além disso, identificou-se uma necessidade similar em outras áreas, como o recrutamento diversificado, a elaboração de diretrizes e orientações internas concretas, o envolvimento comunitário dos polícias, a recolha e monitorização de dados desagregados sobre as práticas de aplicação da lei e a responsabilização. Estas medidas encontram-se igualmente alinhadas com a literatura revista no início deste trabalho, evidenciando a pertinência e a necessidade destas medidas.

³¹ No mesmo sentido se pronuncia a ONU mas por referência aos Planos Nacionais (United Nations, 2014, p. 9).

Um plano de ação contra a discriminação deve prever processos e estruturas que permitam um diálogo sustentado e significativo com a sociedade civil, académicos e outros intervenientes com experiência e conhecimentos especializados em matéria de discriminação, injustiça racial e racismo, em todas as suas dimensões e complexidades, e neste caso, com os próprios polícias. As entrevistas realizadas revelaram que há uma perceção generalizada de que a eficácia das medidas antidiscriminação é fortemente influenciada pela inclusão de múltiplas perspetivas e pela colaboração com diferentes *stakeholders*. Os participantes enfatizaram a importância de envolver a comunidade e os polícias na elaboração e implementação de estratégias, apontando que a falta de um diálogo pode limitar a eficácia das intervenções e a aceitação das mesmas.

Apesar do extenso trabalho de pesquisa e de campo realizado para a elaboração deste documento, é fundamental reconhecer que são necessários esforços adicionais de colaboração com a comunidade e com os polícias. Um plano desta natureza não pode ser concebido exclusivamente por uma única pessoa ou mesmo por uma instituição, sem a devida consulta aos seus parceiros. No entanto, considera-se que o documento atual pode servir como um ponto de partida para o desenvolvimento de uma abordagem mais inclusiva e eficaz.

Na idealização do Plano tivemos em consideração, com as devidas adaptações, os princípios orientadores das Nações Unidas³² e da Comissão Europeia³³ para a elaboração dos planos nacionais contra o racismo e a discriminação, nomeadamente o alinhamento do Plano com o quadro legal internacional, a orientação para a ação, a fixação de objetivos mensuráveis, indicadores e calendário, a abordagem holística, a abrangência e a estrutura. Ainda assim importa assegurar várias componentes que só a PSP pode fazer, nomeadamente, o financiamento, a definição do órgão de coordenação, a implementação propriamente dita, a sua avaliação e ajustamento³⁴.

³² Vide: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

³³ Vide: https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/common_guiding_principles_for_national_action_plans_against_racism_and_racial_discrimination.pdf

³⁴ A ONU propõe um período de 5 anos para os Planos de Ação Nacionais em matéria de direitos humanos e contra a discriminação racial (United Nations, 2014, p. 91). Pese embora, o 1º Plano Nacional compreenda o período de 2021-2025, o Plano da IGAI não contempla um período específico. Tendo isso em consideração e o facto desse período se esgotar já em 2025, considerámos não definir o período concreto da proposta de Plano interno que apresentamos. Consideramos, no entanto, que deva coincidir com a do Plano Nacional. Essa coincidência é importante por questões de alinhamento estratégico, consistência com as diretrizes

VIII. SÍNTESE CONCLUSIVA

A necessidade de conceber um Plano interno específico contra a discriminação na PSP é evidente, considerando o quadro legal internacional da ONU, da UE e os planos nacionais, mas o mesmo deve ser entendido como uma peça integrante de um processo contínuo e coordenado de combate à discriminação, em linha com os princípios estabelecidos na legislação internacional e nos planos nacionais.

Partindo das diretrizes e medidas mais amplas do 1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025, o qual estabelece os grandes eixos de intervenção no combate à discriminação em Portugal, é possível reconhecer a importância da sua orientação estratégica para todas as áreas da sociedade, incluindo o setor da segurança interna.

Dentro desse contexto, o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança, promovido pela IGAI, oferece uma abordagem mais focada nas especificidades das forças de segurança, definindo objetivos concretos e medidas adaptadas às necessidades gerais deste setor. No entanto, ao considerar a diversidade das instituições que compõem as forças de segurança, torna-se necessário um aprofundamento adicional, que permita não só a implementação das diretrizes nacionais, a adequação destas às particularidades organizacionais e operacionais de cada uma delas e as suas especificidades em concreto.

É neste contexto que surge a proposta de um Plano interno para a PSP contra a discriminação, que, longe de substituir ou sobrepor-se ao Plano Nacional ou ao Plano da IGAI, complementa-os de forma específica. Este plano interno, permite a descida gradual de uma estrutura mais genérica e abrangente para uma atuação focada e alinhada com as realidades e necessidades da PSP. Desta forma, assegura-se que as particularidades desta força de segurança sejam adequadamente integradas, permitindo a criação de medidas mais ajustadas.

internacionais, avaliação e reajustamento (permite que o projeto de Plano interno seja avaliado e ajustado ao mesmo tempo que o Plano Nacional, isso significa que as lições aprendidas e os dados reunidos podem ser utilizados de forma sinérgica, aprimorando ambos os planos) e facilidade de monitorização/elaboração do relatório (alinhar os períodos permite que os processos de monitorização e avaliação sejam realizados simultaneamente, facilitando a elaboração de relatórios e a prestação de contas).

Assim, o papel dos planos nacionais não só é mantido como também é enaltecido, uma vez que o plano da PSP é construído a partir das suas bases, promovendo uma resposta mais eficaz e contextualizada às exigências de combate à discriminação dentro da instituição. Esta abordagem escalonada garante a coerência e a eficácia das políticas antidiscriminação, reforçando o compromisso da PSP com os valores fundamentais da igualdade e da justiça.

Todos podemos ir mais longe no combate à discriminação.

Adicionalmente, as normas internacionais da ONU e da UE fornecem vários *inputs* relativos a medidas que devem ser implementadas pela polícia para prevenir e combater a discriminação, contudo algumas não constam daqueles Planos. A conceção de um Plano interno específico para a PSP releva-se uma oportunidade, alinhando a instituição com as normas internacionais e respondendo de forma mais eficaz às suas necessidades. Como exemplos, indicamos a elaboração de protocolos detalhados para o atendimento a vítimas de discriminação ou, ainda, a realização de um estudo abrangente para analisar a participação das agentes do sexo feminino nos Cursos de Formação de Chefes.

Para além disso serve como um sinal relevante, tanto para a comunidade quanto para os membros da instituição, sublinhando o compromisso da PSP no combate à discriminação.

A investigação sobre as perceções e experiências dos entrevistados destaca um consenso significativo quanto à necessidade de um Plano específico contra a discriminação na PSP. A maioria dos participantes sublinha a importância de um plano que inclua formação contínua, iniciativas de recrutamento diverso e baseado em valores e mecanismos de denúncia e monitorização eficazes. As resistências internas foram identificadas como desafios centrais. A eficácia do plano está intrinsecamente ligada à sua capacidade de superar esses desafios. Para além disso, os entrevistados concordam que a mudança significativa na redução da discriminação será um processo gradual. A expectativa é de que a transformação de mentalidades e comportamentos possa levar anos para se concretizar, exigindo um compromisso prolongado e uma constante adaptação do plano. A integração das perspetivas comunitárias e a promoção de um policiamento baseado na proximidade são vistos como elementos-chave para melhorar a relação entre a PSP e a comunidade. A adoção de um plano é vista como um avanço significativo, com potencial para influenciar outras forças de segurança na Europa e melhorar a imagem internacional de Portugal.

O presente trabalho apresenta uma proposta de Plano interno específico contra a discriminação na PSP que integrou prioridades e medidas alinhadas com o quadro legal internacional da ONU, da UE, os Planos Nacionais e as entrevistas realizadas.

Teoricamente, este estudo contribui para aprofundar a compreensão sobre a adequação e eficácia das políticas antidiscriminação em contextos institucionais específicos, como o da PSP. Ao identificar oportunidades nos planos nacionais existentes e ao propor a necessidade de um plano interno específico, o estudo questiona a universalidade das abordagens antidiscriminação e sugere que adaptações contextuais são essenciais para a sua eficácia. Este trabalho reforça, assim, a importância de uma abordagem institucional que vá além das diretrizes gerais, reconhecendo a singularidade das organizações e a necessidade de políticas mais direcionadas e contextualizadas.

Os resultados também revelam implicações práticas significativas para a PSP, destacando a urgência de desenvolver um plano interno específico que responda às suas particularidades organizacionais e operacionais, unindo toda a instituição em torno de um objetivo comum de combate à discriminação. Para além disso, a implementação de tal plano pode fortalecer a confiança da comunidade na PSP, ao demonstrar um compromisso genuíno com a igualdade e a justiça, e ao promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e coeso dentro da organização.

As limitações do presente estudo estão principalmente relacionadas com o tamanho da amostra e com a ausência de envolvimento direto com as comunidades e com um grupo diversificado de polícias na fase de idealização do plano. A amostra reduzida pode limitar a generalização dos resultados e a sua aplicabilidade em contextos amplos. Para além disso, a falta de interação direta com as comunidades afetadas e com um espectro mais amplo de membros da PSP pode restringir a compreensão completa das necessidades e desafios específicos enfrentados na prática, o que poderia influenciar a eficácia e a aceitação do plano proposto.

Acreditamos que podem ser explorados novos tópicos na área científica das ciências policiais. Sugerimos, por exemplo, a avaliação de impacto das políticas antidiscriminação, para investigar como a implementação dessas políticas afeta a cultura organizacional e o desempenho das forças policiais. Outra área promissora é o diagnóstico sobre a existência de práticas discriminatórias nas forças de segurança ou ainda a comparação internacional de políticas antidiscriminação, que pode fornecer *insights* sobre as melhores práticas e

estratégias eficazes para a promoção da inclusão e combate à discriminação em diferentes contextos policiais.

Referências Bibliográficas

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA). (2011). *Para uma ação policial mais eficaz – Guia para compreender e prevenir a caracterização discriminatória com base na etnia*. Serviço das Publicações da União Europeia. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2811/39559>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA) (2017). *Segundo Inquérito sobre as minorias e a discriminação na União Europeia - Principais resultados*. Serviço das Publicações. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA) (2018a). *Formação policial com base nos direitos fundamentais. Manual para formadores de forças de polícia*. Serviço das Publicações da União Europeia. Retrieved from https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2013-fundamental-rights-based-police-training_pt.pdf

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA) (2018b). *Impedir a criação de perfis ilegais hoje e no futuro – Um guia*. Serviço das Publicações. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2811/63251>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA) (2018c). *Segundo inquérito sobre minorias e discriminação na União Europeia – Ser negro na UE*. Serviço das Publicações. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2811/791339>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA) (2018d). *Handbook on European non-discrimination law*. Serviço das Publicações. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2811/792676>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA). (2018e). *Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia: ser negro na União Europeia: resumo*. Serviço das Publicações. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2811/89543>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA) (2019). *Experiences and perceptions of antisemitism: second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU: summary*. Serviço das Publicações. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2811/282170>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA). (2023). *EU survey on immigrants and descendants of immigrants*. Retrieved from <https://fra.europa.eu/en/project/2022/eu-survey-immigrants-and-descendants-immigrants>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA). (2023). *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*. Retrieved from <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (FRA). (2024). *Addressing racism in policing*, Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4ed926c9-f6ed-11ee-a251-01aa75ed71a1/language-en>

Ariza, J. (2014). *Police-initiated contacts: young people, ethnicity, and the usual suspects*, Policing and Society, 24:2, 208-223. DOI: <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.784301>

Bachelard, G. (1951). *L'activité rationaliste de la physique contemporaine* Paris: PUF. Retrieved from http://classiques.uqac.ca/classiques/bachelard_gaston/Activite_rationaliste_physique_contemporaine/Activite_rationaliste_physique.html

Bachelard, G. (1996). *A formação do espírito científico: contribuição para uma psicanálise do conhecimento*. Retrieved from https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/847694/mod_folder/content/0/BACHELARD,%20G.%20A%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20do%20Esp%C3%ADrito%20Cient%C3%ADfico.pdf

Barnum, C. & Miller, T. (2014). *Neighborhood deterioration and perceptions of race*. Current Research in Social Psychology. 22. 51-59. Retrieved from [Neighborhood deterioration and perceptions of race | Request PDF \(researchgate.net\)](#)

Bauman, Z. (2005) *Confiança e medo na cidade*. Rio de Janeiro: Zahar.

Bobo, L.D., & Thompson, V.R. (2014). *Unfair by Design: The War on Drugs, Race, and the Legitimacy of the Criminal Justice System*. Social Research: An International Quarterly, 73, 445 - 472. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Unfair-by-Design%3A-The-War-on-Drugs%2C-Race%2C-and-the-Bobo-Thompson/7613bc31a39dd8293e03e79af553c8d348adc259>

Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto editora.

Campenhout, L. V. & Marquet J. & Quivy R. (2019). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva.

Carvalho, A.A.S., Mizael, T.M. & Sampaio, A.A.S. (2022). *Racial Prejudice and Police Stops: A Systematic Review of the Empirical Literature*. Behavior Analysis Practice 15, 1213–1220. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40617-021-00578-4>

Cohen, J., Lemon, J., & Wasserman, R. (2000). *Eliminating racial profiling: A third way approach*. Crime & Public Safety, 15

Comissão Europeia. (s.d). *Common guiding principles for national action plans against racism and racial discrimination. Subgroup on the national implementation of the EU anti-racism action plan 2020-2025*. Retrieved from

https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/common_guiding_principles_for_national_action_plans_against_racism_and_racial_discrimination.pdf

Comissão Europeia. (2020a). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. *Uma União da Igualdade: plano de ação da EU contra o racismo 2020-2025*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2020%3A0565%3AFIN>

Comissão Europeia. (2020b). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. *Estratégia da UE sobre os direitos das vítimas (2020-2025)*. Retrieved from eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0258

Comissão Europeia. (2020c). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Comissão Europeia. (2023). Comunicação conjunta ao Parlamento Europeu e ao Conselho. *Não ao ódio: uma europa Unida contra o ódio*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023JC0051>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (1996). *Recomendação de Política Geral n.º 1. Luta contra o racismo, a xenofobia, o antissemitismo e a intolerância*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.1>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (1998). *Recomendação de Política Geral n.º 3. Combate ao racismo e à intolerância contra os Roma/Ciganos*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.3>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (2000). *Recomendação de Política Geral n.º 5. Prevenir e combater o racismo e a discriminação anti-muçulmanos*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.5>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (2002). *Recomendação de Política Geral n.º 7. Combater o racismo e combater o terrorismo*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.7>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (2007). *Recomendação de Política Geral n.º 11. Luta contra o racismo e a discriminação racial no policiamento*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.11>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (2016). *Recomendação de Política Geral n.º 16. Proteger os migrantes em situação irregular da discriminação*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.16>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (2023). *Recomendação de Política Geral n.º 17. Prevenir e combater a intolerância e a discriminação contra pessoas LGBTI*. Retrieved from <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.-17>

Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI). (2020). *Declaração sobre os abusos policiais racistas, incluindo a definição de perfis raciais e o racismo sistémico*. Retrieved from <https://rm.coe.int/statement-of-ecri-on-racist-police-abuse-including-racial-profiling-an/16809eee6a>

Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD). (2005). *Recomendação-geral n.º 30. Discriminação contra não-cidadãos*. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCERD%2FGEC%2F7502&Lang=en

Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD). (2005). *Recomendação-geral n.º 31. Prevenção da discriminação racial na administração e funcionamento do sistema de justiça criminal*. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCERD%2FGEC%2F7503&Lang=en

Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD). (2011). *Recomendação-geral n.º 34. Discriminação racial contra pessoas de ascendência africana*. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE RD%2FC%2FGC%2F34&Lang=en

Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD). (2020). *Recomendação-geral n.º 36. Prevenir e combater o perfil racial por parte dos responsáveis pela aplicação da lei*. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CE RD%2FC%2FGC%2F36&Lang=en

Comité dos Direitos Humanos (2009). *Rosalind Williams Lecraft v Spain* Comm No. 1493/2006, 30 July. Retrieved from <https://juris.ohchr.org/casedetails/1473/en-US>

Conselho da União Europeia. (2020). Diretiva 2000/43/CE. *Aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica*. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. (L 180/22). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043>

Conselho de Ministros (2021). Resolução n.º 101/2021 de 28 de julho de 2021. *1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à discriminação 2021-2025*. Retrieved from <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/101-2021-168475294>

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

Desmond M, Papachristos AV, Kirk DS. 2016. *Police violence and citizens crime reporting in the black community*. American Sociological Review. 81(5): 857–876. Retrieved from https://scholar.harvard.edu/files/mdesmond/files/american_sociological_review-2016-desmond-857-76.pdf

Elias, L. (2018). *Ciências policiais e segurança interna – desafios e prospetiva*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Engel, R. S., & Calnon, J. M. (2004). *Comparing Benchmark Methodologies for Police-Citizen Contacts: Traffic Stop Data Collection for the Pennsylvania State Police*. Police Quarterly, 7(1), 97-125.

Eurobarómetro Especial nr. 493: *Discriminação na UE (incluindo LGBTI)* (v1.00). (2019). [Conjunto de dados]. Comissão Europeia, Direcção-Geral da Comunicação. Retrieved from http://data.europa.eu/88u/dataset/S2251_91_4_493_ENG

Frontex. (2023). *Risk Analysis for 2023/2024*. Retrieved from https://www.frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/Risk_Analysis/ARA_2023.pdf

Gaines, L. K. (2006). *An analysis of traffic stop data in Riverside, California*. Police Quarterly, 9, 210–233. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/247748580_An_Analysis_of_Traffic_Stop_Data_in_Riverside_California

Gallego, Juan. (2020). *A Literature Review of Prejudice and Bias in Law Enforcement Where to Go from Here*. University of Colorado Colorado Springs, College of Business. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342397909_A_Literature_Review_of_Prejudice_and_Bias_in_Law_Enforcement_Where_to_Go_from_Here

Gibbons, M., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M.A. (1994). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London, Thousand Oaks, Nova Deli: Sage Publications

- Hallsworth, S., McGuire, M. & Hingwan, K. (2006). *Examining Proportionality and Disproportionality in the Exercise of Stop and Search in the City of London Police: A Report for the City of London Police*. London: London Metropolitan University.
- Higgins, G. E., Vito, G. F., Grossi, E. L., & Vito, A. G. (2012). *Searches and Traffic Stops: Racial Profiling and Capriciousness*. *Journal of Ethnicity in Criminal Justice*, 10(3), 163–179. <https://doi.org/10.1080/15377938.2012.700622>
- Hill, M. M. (2014). *Desenho de questionário e análise dos dados - alguns contributos*. In *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais da Educação*. Edições Húmus.
- Home Office. (2022). *Accredited official statistics Police powers and procedures: Stop and search and arrests, England and Wales, year ending 31 March 2022*. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/statistics/police-powers-and-procedures-stop-and-search-and-arrests-england-and-wales-year-ending-31-march-2022/police-powers-and-procedures-stop-and-search-and-arrests-england-and-wales-year-ending-31-march-2022>
- Inspeção Geral da Administração Interna. (2021a). *Plano de Prevenção de Manifestações de discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*. Retrieved from <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQxsQQAXM%2b51QUAAAA%3d>
- Inspeção Geral da Administração Interna. (2021b). *Relatório Anual de Monitorização do Plano de Prevenção de Manifestações de discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*. Retrieved from https://www.igai.pt/pt/Noticias/Documents/Relat%c3%b3rio%20PPMDFSS_vf.pdf
- Inspeção Geral da Administração Interna. (2023). *Relatório Anual de Monitorização do Plano de Prevenção de Manifestações de discriminação nas Forças e Serviços de Segurança*. Retrieved from https://www.igai.pt/pt/Publicacoes/PublicacoesIGAI/Documents/Relatorio_PPMDFSS_2023.pdf
- Irwin, A. (1995). *Citizen Science: A Study of People, Expertise and Sustainable Development*, Oxon, UK: Routledge.
- Kappeler, V. (2000). *The mythology of crime and criminal justice* (3rd Ed). Prospect Heights, IL: Waveland.
- Keith, M. (1993). *Race, Riots and Policing: Law and Disorder in a Multi-Racist Society*. London: UCL Press.
- Machado A, Lugo A. (2021). *A Behavioral Analysis of Two Strategies to Eliminate Racial Bias in Police Use of Force*. *Behavior Analysis in Practice* (2022) 15:1221–1231. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9744990/#CR72>

Macpherson, W. (1999). *The Stephen Lawrence Inquiry: Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*. London. Retrieved from <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20130814142658/http://www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm>

Manning, P. K. (2005). *Os Estudos sobre a polícia nos países anglo Americanos*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3476/347632238008.pdf>

Meehan, A. J., & Ponder, M. C. (2002). *Race and place: The ecology of racial profiling African American motorists*. *Justice Quarterly*, 19, 399-430. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/240525058_Race_and_Place_The_Ecology_of_Racial_Profiling_African_American_Motorists

Meeks, K. (2000). *Driving while Black: What do you do if you're a victim of racial profiling?* New York: Amazon Publications.

Miles-Johnson, T. (2019). *Policing Diverse People: How Occupational Attitudes and Background Characteristics Shape Police Recruits' Perceptions*. *Sage Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019865362>

Miller, J., Bland, N. and Quinton, P. (2000). *Police Stops and Searches: Lessons from a Programme of Research*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/283350852_Police_Stops_and_Searches_Lessons_from_a_Programme_of_Research

Miller, J. (2010). *Stop and search in England. A reformed tactic or business as usual?* *British Journal of Criminology*, 50 (5), 954-974. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjc/azq021>

Morgado, J. C. (2013). *O Estudo de Caso na Investigação em Educação* (4.a ed.). De Facto Editores

Morrow, Weston & White, Michael & Fradella, Henry. (2017). *After the Stop: Exploring the Racial/Ethnic Disparities in Police Use of Force During Terry Stops*. *Police Quarterly*. DOI: [10.1177/1098611117708791](https://doi.org/10.1177/1098611117708791)

Narduzzo, D. (2007). *An examination of how changes in policing practices have affected criminal justice discrimination against minority ethnic communities*. *Internet Journal of Criminology*. Retrieved from https://958be75a-da42-4a45-aafa-549955018b18.filesusr.com/ugd/b93dd4_5af5119cd02f46f2981051d4c8ea9545.pdf

National Police Chiefs' Council and the College of Policing. (2022). *Police Race Action Plan: Improving policing for Black people*. Retrieved from <https://www.npcc.police.uk/our-work/police-race-action-plan/>

Neil, R. & Winship, C. (2019). *Methodological Challenges and Opportunities in Testing for Racial Discrimination in Policing*. *Annual Review of Criminology*. Retrieved from

<https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-criminol-011518-024731>

OECD. (2023). *International Migration Outlook 2023*, OECD Publishing, Paris. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>.

Ofer, U., & Rosmarin, A. (2014). *Stop-and-frisk: A first look*. Retrieved from https://www.aclu-nj.org/files/8113/9333/6064/2014_02_25_nwksnf.pdf

Office of the Director of National Intelligence's (2023). *Annual Threat Assessment of the U.S. Intelligence Community*. Retrieved from <https://www.dni.gov/files/ODNI/documents/assessments/ATA-2023-UnclassifiedReport.pdf>

Parlamento Europeu. (2009). *Recomendação ao Conselho referente ao problema da exploração de dados para obtenção de perfis, nomeadamente com base na origem étnica e na raça nas operações de luta contra o terrorismo, manutenção da ordem, controlo da imigração, alfândegas e controlo fronteiriço*. Jornal Oficial da União Europeia (2008/2020 (INI). (C 184 E/119). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009IP0314&from=SV>

Parlamento Europeu. (2020). *Resolução sobre os protestos contra o racismo na sequência da morte de George Floyd*. (2020/2685(RSP). Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0173_PT.html

Parlamento Europeu. (2022). *Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de novembro de 2022, sobre justiça racial, não discriminação e antirracismo na UE (2022/2005 INI)*. Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0389_PT.html

Petrocelli, M. (2006). *Racial profiling*. *Law & Order*, 54(10), 25-26

Pierson, E., Simoiu, C., Overgoor, J., Corbett-Davies, S., Jenson, D., Shoemaker, A., Ramachandran, V., Barghouty, P., Phillips, C., Shroff, R., & Goel, S. (2020). *A large-scale analysis of racial disparities in police stops across the United States*. *Nature Human Behaviour*, 4, 736 - 745. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/s41562-020-0858-1>

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

Procuradoria-Geral da República (2007). *Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa*. Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Conexa. Gabinete de Documentação e Direito Comparado.

- Retrieved from
<https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/racismo.pdf>
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. (T. J. Marques & Mendes, Trad.) Lisboa: Gradiva.
- Ramirez, Deborah A. and Farrell, Amy S. and McDevitt, John (2000). *A Resource Guide on Racial Profiling Data Collection Systems: Promising Practices and Lessons Learned*. Northeastern University School of Law Research Paper. Retrieved from
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2001598
- Reiner, R. (2001). *A Política da Polícia*. Livro 11 da série: “Polícia e Sociedade”. São Paulo, Brasil: Edusp.
- Ribeiro, José (Cord). 2021. *Foresight Portugal 2030 Volume 03 – Enquadramento Mundial e Europeu*. Fundação Calouste Gulbenkian
- Rojek, J., Rosenfeld, R., & Decker, S. (2004). *The influence of drivers’ race on traffic stops in Missouri*. *Police Quarterly*, 7, 126–147. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/240282066_The_Influence_Of_Driver'S_Race_o_n_Traffic_Stops_in_Missouri
- Rosenbaum, D.P., Schuck, A.M., Costello, S.K., Hawkins, D.F. and Ring, M.K. (2005) *Rosenbaum: The effects of direct and vicarious experience*. *Police Quarterly*, 8(3), pp. 343-365. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/258180173_Attitudes_Toward_the_Police_The_Effects_of_Direct_and_Vicarious_Experience
- Sanders, A., & Young, R.P. (2003). *Police Powers*. In T. Newburn (Ed.), *The Handbook of Policing* (pp. 228 - 258). Willan Publishing.
- Scheinin, M. (2007). *Relatório do Relator Especial sobre a promoção e proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais na luta contra o terrorismo*. Retrieved from
<https://www.right-docs.org/doc/a-hrc-4-26/>
- Sen, A. (2009). *A Ideia de Justiça*. Edições Almedina
- Sewell, A. A., & Jefferson, K. A. (2016). *Collateral Damage: The Health Effects of Invasive Police Encounters in New York City*. *Journal of urban health: bulletin of the New York Academy of Medicine*, 93 Suppl 1 (Suppl 1), 42–67. <https://doi.org/10.1007/s11524-015-0016-7>
- Sewell, Alyasah. (2017). *The Illness Associations of Police Violence: Differential Relationships by Ethnoracial Composition*. *Sociological Forum*. 32. 10.1111/socf.12361. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/319346298_The_Illness_Associations_of_Police_Violence_Differential_Relationships_by_Ethnoracial_Composition

Shoub, K. (2022). *Comparing Systemic and Individual Sources of Racially Disparate Traffic Stop Outcomes*. Journal of Public Administration Research and Theory, Volume 32, Issue 2, April 2022, Pages 236–251. <https://doi.org/10.1093/jopart/muab029>

Smith, Michael & Tillyer, Robert & Lloyd, Caleb & Petrocelli, Matt. (2019). *Benchmarking Disparities in Police Stops: A Comparative Application of 2nd and 3rd Generation Techniques*. Justice Quarterly. 38. 1-24. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07418825.2019.1660395>

Spencer, A. & Hough, M. (2000) *Policing Diversity: Lessons from Lambeth*; Policing and Reducing Crime Unit Paper 121. London: Home Office. Retrieved from <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1197&context=wlufac&httpsredir=1&referer=>

Spitze, E. (1999). *Stop and Frisk Practices: a Report to the People of the State of New York*. The New York City Police Department's. General of the State of New York. Diane Publishing

Terrill, W., & Mastrofski, S. (2002). *Situational and officer based determinants of police coercion*. Justice Quarterly, 19(2), 215–248. DOI [10.1080/07418820200095221](https://doi.org/10.1080/07418820200095221)

Thomassen, K., Batros, B. (2016). *Human Rights Digests: UN Standards on Ethnic Profiling*. Open Society Justice Initiative. Retrieved from https://www.justiceinitiative.org/uploads/7db55139-d0d7-4752-a17e-b6bd7fae2a91/Digests-Ethnic%20Profiling-UN%20system%20revised-07.26.16_0.pdf

Tomaskovic-Devey, D., Mason, M., & Zingraff, M. (2004). *Looking for the driving while Black phenomena: Conceptualizing racial bias processes and their associated distributions*. Police Quarterly, 7, 3-29. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/247748552_Looking_for_the_Driving_While_Black_Phenomena_Conceptualizing_Racial_Bias_Processes_and_their_Associated_Distributions

Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH). (2005). *Acórdão Timishev/Rússia, n.ºs 55762/00 e 55974/00*, de 13 de dezembro de 2005. Retrieved from [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-71627%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-71627%22]})

Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH). (2007). *D. H. e outros/República Checa, processo n.º 57325/05*, 13 de novembro de 2007. Retrieved from [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-139015%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-139015%22]})

United Nations. (2001). *Durban Declaration and Programme of Action*. World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. Retrieved from <https://www.un.org/en/conferences/racism/durban2001>

United Nations. (2014). *Developing national action plans against racial discrimination: a practical guide*. Office of the High Commissioner for Human Rights. Retrieved from <https://digitallibrary.un.org/record/765799?v=pdf>

Vito, A. G., Woodward Griffin, V., Vito, G. F., & Higgins, G. E. (2020). *Does daylight matter? An examination of racial bias in traffic stops by police*. *Policing. An International Journal*, 43(4), 675–688. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-04-2020-0055>

World Economic Forum. (2024). *Global Risks Report 2024*. Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2024/>

**Apêndice 1 - Recomendações/medidas sobre a Discriminação e Perfis
Raciais no Policiamento (ONU e UE)**

Documento	Recomendações/Medidas
Programa de Ação de Durban (2001)	(...) garantir que as autoridades policiais e de imigração tratam os migrantes de forma digna e não discriminatória, em conformidade com as normas internacionais, nomeadamente através da organização de cursos de formação especializados (n.º 30, al) e do Programa de Ação). (...) conceber e pôr rigorosamente em prática políticas e programas destinados a prevenir e detetar os abusos motivados pelo racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância conexas cometidos por agentes policiais (...) e garantir a responsabilização dos seus autores (n.º 71 do Programa de Ação). Conceber, aplicar e fazer cumprir medidas eficazes destinadas a eliminar os perfis raciais (n.º 72 do Programa de Ação). (...) Procurar recrutar, nomeadamente minorias, para o serviço público, incluindo forças policiais (...) (n.º 74 do Programa de Ação). (...) Estabelecer grupos de trabalho compostos por líderes das comunidades locais e funcionários dos organismos responsáveis pela aplicação da lei de âmbito nacional e local, entre outros, para melhorar a coordenação, a participação comunitária, a formação, a educação e a recolha de dados, com vista a prevenir a violência criminosa (...) (n.º 74 do Programa de Ação). (...) Reforçar as atividades de formação e sensibilização em matéria de direitos humanos destinadas (...) prestando particular atenção aos direitos humanos dos migrantes, refugiados e requerentes de asilo (n.º 138 do Programa de Ação). (...) tomem medidas concretas a fim de que os funcionários responsáveis pela aplicação da lei fiquem mais sensibilizados para a situação crítica dos grupos visados (...) nomeadamente: (1) cursos de formação destinados a promover a sensibilização cultural e a consciencialização relativas aos preconceitos, bem como o conhecimento dos aspetos jurídicos da discriminação; (2) estabelecer um diálogo formal e informal entre a polícia e os grupos visados, por exemplo através de medidas de reforço da confiança, assim promovendo a abertura, a responsabilização e a confiança recíproca; (3) facilitar o acesso em condições de igualdade das pessoas pertencentes a grupos visados à polícia e seu pessoal auxiliar, reexaminando periodicamente a situação de forma a avaliar os níveis de recrutamento, promoção e permanência; (4) códigos de conduta antidiscriminação (n.º 23 das conclusões gerais da conferência). (...) garanta a formação das autoridades responsáveis pela aplicação da lei a fim de que estas possam dar resposta ao problema da difusão de material racista através da Internet (n.º 55 das conclusões gerais da conferência).
Relatório do Relator Especial sobre a promoção e	(...) Confiar em técnicas de observação, análise comportamental e inteligência (...) assegurar que (...) quando se empenham em

proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais na luta contra o terrorismo, (Martin Scheinin (2007) esforços preventivos de luta contra o terrorismo, utilizem perfis baseados em **características comportamentais** e não étnicas ou religiosas (...) os **indicadores** comportamentais devem ser implementados de forma neutra e não devem ser utilizados como meros indicadores de etnicidade, origem nacional ou religião (n.º 60 e n.º 85).

(...) recomenda **controles de segurança universais ou aleatórios** como alternativas preferidas, em vez de medidas baseadas na definição de perfis (n.º 61, 84 e 91).

(...) promovam iniciativas de **policimento comunitário** que construam parcerias de confiança entre os serviços responsáveis pela aplicação da lei e as comunidades étnicas e outras (n.º 62).

(...) estabeleçam **normas claras e rigorosas** quanto aos fatores que os agentes de aplicação da lei podem ou não utilizar para os seus esforços de busca no contexto da luta contra o terrorismo. Estas orientações devem deixar claro que critérios como a etnia, a origem nacional e a religião só podem ser utilizados em circunstâncias muito limitadas: nomeadamente, para perfis descritivos ou quando existam informações específicas que sugiram que alguém com estas características está a preparar um ato terrorista. Para além disso, estas normas devem deixar claro que quaisquer práticas de definição de perfis de terroristas que envolvam interferências com a liberdade de circulação, o direito à liberdade ou o direito à privacidade - independentemente dos critérios em que se baseiem - devem respeitar rigorosamente o princípio da proporcionalidade (n.º 86).

(...) garantam que a utilização de **práticas** de definição de perfis terroristas pelos serviços responsáveis pela aplicação da lei seja claramente **documentada e monitorizada** (...) os agentes responsáveis pela aplicação da lei devem ser obrigados a registar as “paragens e as buscas” que efetuam para efeitos de luta contra o terrorismo, incluindo os resultados das “paragens”. Estes dados não só são cruciais para assegurar uma supervisão independente eficaz das práticas de luta contra o terrorismo utilizadas pelos serviços responsáveis pela aplicação da lei, como também podem ser úteis para a análise interna da eficiência dessas práticas (n.º 87).

(...) proporcionar meios eficazes para **responsabilizar** os agentes responsáveis pela aplicação da lei por quaisquer violações dos direitos humanos (n.º 88).

(...) desenvolvam e implementem um sistema de **formação** (...) que inclua instruções claras sobre os fatores que podem legitimamente utilizar (...) bem como uma componente substancial de formação sobre direitos humanos e não discriminação. É importante salientar que essa formação dos agentes responsáveis pela aplicação da lei deve deixar claro que a definição de perfis com base em generalizações estereotipadas de que determinados grupos étnicos ou religiosos

CERD. Recomendação Geral n.º 30 (2004) Discriminação contra não-cidadãos (não nacionais)

representam um maior risco terrorista do que outros não só é inadmissível, como também ineficaz e até contraproducente (n.º 89).

(...) desenvolver uma **formação** adequada (...) assegurando assim que os direitos humanos orientam as medidas de luta contra o terrorismo e não o contrário (n.º 93).

Combater os maus-tratos e a discriminação contra os não-cidadãos por parte da polícia (...) aplicando rigorosamente a legislação e regulamentação pertinentes que preveem sanções e assegurando que todos os funcionários que lidam com os não cidadãos recebam queixas, incluindo **formação** em direitos humanos; (n.º 21).

Assegurar que as alegações de discriminação racial apresentadas por não cidadãos sejam **investigadas exaustivamente** e que as queixas apresentadas contra funcionários, nomeadamente as relativas a comportamentos discriminatórios ou racistas, sejam objeto de um controlo independente e eficaz (n.º 23).

(...) prestar a maior atenção aos seguintes **indicadores**: (1) o número e a percentagem de pessoas pertencentes aos grupos referidos no último parágrafo do preâmbulo que são vítimas de agressão ou de outros delitos, especialmente quando cometidas por agentes de polícia (...)

CERD. Recomendação Geral n.º 31 (2005) Prevenção da discriminação racial na administração e funcionamento do sistema de justiça penal

(2) a ausência ou o pequeno número de queixas (...) não deve ser vista como necessariamente positiva (...) pode igualmente revelar que as **vítimas** não dispõem de informações suficientes sobre os seus direitos, e receiam censuras sociais ou represálias (...) ou que há falta de confiança nas autoridades policiais e judiciais, ou que as autoridades não estão suficientemente alertas (3) informações insuficientes ou inexistentes sobre o comportamento do pessoal responsável pela aplicação da lei em relação às pessoas pertencentes aos grupos referidos no último parágrafo do preâmbulo (4) representação das pessoas pertencentes a esses grupos entre as fileiras da polícia (n.º 1, al). a, b, c e g).

Desenvolver (...) **formação** no respeito pelos direitos humanos, tolerância e amizade entre grupos raciais ou étnicos, bem como sensibilização para as relações interculturais, para os agentes responsáveis pela aplicação da lei (n.º 5 b).

Promover o **diálogo e a cooperação** entre as autoridades policiais (...) e os representantes dos diferentes grupos (...), a fim de combater os preconceitos e criar uma relação de confiança (n.º 5 c).

Promover uma **representação adequada** das pessoas pertencentes a grupos raciais e étnicos na polícia (...) (n.º 5 d)

(...) **receber** as vítimas de atos de racismo nas esquadras de polícia de forma satisfatória (...) imediatamente **registadas**, as investigações sejam prosseguidas sem demora e de forma eficaz, independente e imparcial e os processos relativos (...) sejam **conservados e incorporados nas bases de dados** (n.º b 11).

CERD. Recomendação Geral
n.º 34 (2011) Discriminação
racial contra os
afrodescendentes

Tomar as **medidas** necessárias para evitar interrogatórios, detenções e buscas que, na realidade, se baseiem unicamente na aparência física de uma pessoa, na sua cor ou características ou pertença a um grupo racial ou étnico, ou em qualquer definição de perfis que a exponha a uma maior suspeita (n.º 20).

Tomar **medidas** para impedir o recurso à força ilegal, à tortura, a tratamentos desumanos ou degradantes ou à discriminação por parte da polícia (...) contra pessoas de ascendência africana, especialmente em relação à detenção e detenção, e garantir que as pessoas de ascendência africana não sejam vítimas de práticas de definição de perfis raciais ou étnicos (n.º 39)

Incentivar o **recrutamento** de pessoas de ascendência africana para a polícia (n.º 40).

Organizar programas de **formação** para (...) e organismos responsáveis pela aplicação da lei com vista a prevenir injustiças baseadas no preconceito contra as pessoas de ascendência africana (n.º 41).

CERD. Recomendação geral
n.º 36 (2020). Prevenção e
combate à definição de perfis
raciais pelos agentes
responsáveis pela aplicação da
lei

Desenvolver e **implementar eficazmente leis e políticas** que definam e proibam a definição de perfis raciais por funcionários responsáveis pela aplicação da lei.

Essas medidas devem ser acompanhadas de **orientações claras** para os serviços responsáveis pela aplicação da lei, assegurando que as políticas internas, incluindo os procedimentos operacionais normalizados e os códigos de conduta, estão em conformidade com as normas e princípios em matéria de direitos humanos (n.º 38).

Assegurar que os serviços responsáveis pela aplicação da lei desenvolvam, em consulta com grupos relevantes, **diretrizes pormenorizadas para práticas de “paragem e pesquisa”** (stop and search) com normas precisas, a fim de evitar a definição de perfis raciais (n.º 39).

Estabelecer **mecanismos de controlo eficazes** e independentes, tanto internos como externos, e prever medidas disciplinares para aplicação em casos de má conduta (n.º 39).

Realizar **auditorias periódicas**, com a ajuda de peritos independentes, para identificar lacunas nas políticas e práticas internas (n.º 39).

Adotar abordagens centradas nas vítimas e a coordenar eficazmente os seus serviços de apoio através da promoção de **modelos de cooperação entre as autoridades, as comunidades**, as organizações da sociedade civil, incluindo as que representam grupos vítimas de formas de discriminação cruzadas, e as instituições nacionais de direitos humanos. As autoridades judiciais e outros órgãos responsáveis pela administração da justiça devem ser efetivamente consultados e envolvidos nesses processos, a fim de evitar a

perpetuação de um efeito de definição de perfis raciais em processos penais (n.º 41).

Desenvolver programas de **formação** especializados e obrigatórios para as agências responsáveis pela aplicação da lei que sensibilizem os funcionários responsáveis pela aplicação da lei para o impacto dos preconceitos no seu trabalho e que demonstrem como assegurar uma conduta não discriminatória (n.º 42).

Desenvolver estratégias de **recrutamento**, retenção e promoção que promovam uma força de trabalho diversificada que reflita a composição das populações (n.º 46).

Desenvolver estratégias para um **envolvimento eficaz com indivíduos e grupos que enfrentam discriminação racial** que tenham em conta o contexto, a dinâmica e as necessidades únicas das diferentes comunidades (n.º 48).

Adotar medidas para garantir que a informação pública da polícia e de outros serviços responsáveis pela aplicação da lei se baseie em **estatísticas** fiáveis e objetivas e não perpetue estereótipos e preconceitos contra grupos étnicos que são objeto de discriminação. Para além disso, os Estados devem abster-se de divulgar dados pessoais sobre possíveis autores que estejam ligados à raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, a menos que tal divulgação seja estritamente necessária e sirva uma finalidade legítima, como no caso de um aviso solicitado (n.º 49).

Recolher e monitorizar regularmente **dados quantitativos e qualitativos desagregados** sobre as práticas de aplicação da lei pertinentes, como os controlos de identidade, as paragens de trânsito e as pesquisas nas fronteiras, que incluem informações sobre os motivos proibidos de discriminação racial, incluindo as suas formas de intersecção, bem como o motivo da ação policial e o resultado do encontro. As estatísticas (anónimas) geradas por tais práticas devem ser disponibilizadas ao público e debatidas com as comunidades locais. Os dados devem ser recolhidos de acordo com as normas e princípios de direitos humanos, regulamentos de proteção de dados e garantias de privacidade. Estas informações não devem ser utilizadas de forma abusiva (n.º 50).

Estabelecer **mecanismos de supervisão**, tanto internos como externos aos organismos responsáveis pela aplicação da lei, a fim de evitar comportamentos discriminatórios. Esses mecanismos devem **desenvolver diretrizes, políticas e regulamentos internos** para combater e prevenir a definição de perfis raciais e garantir a responsabilização interna através da tomada de medidas disciplinares contra funcionários que os violem (n.º 53).

Os incidentes de definição de perfis raciais por parte das autoridades

responsáveis pela aplicação da lei devem ser **investigados** de forma eficaz, de acordo com as normas internacionais em matéria de direitos humanos. Os responsáveis devem ser **processados e, se condenados**, devem ser sancionados com penas adequadas e deve ser concedida uma indemnização às vítimas (n.º 54).

(...) assegurar que os altos funcionários das agências responsáveis pela aplicação da lei promovam **políticas e práticas** não discriminatórias nas suas agências, **monitorizem rigorosamente** a conduta do pessoal e responsabilizem o pessoal por má conduta através do mecanismo de supervisão interno e independente (n.º 55).

Os altos funcionários devem também **analisar o impacto da aplicação da legislação e das operações**, incluindo as relativas à luta contra o **terrorismo**, que podem ter um impacto desproporcionado nos grupos e comunidades marginalizados (n.º 55).

Avaliar cuidadosamente o potencial impacto nos direitos humanos antes de empregar **tecnologia de reconhecimento facial** (n.º 59)

Assegurar que os sistemas de definição de perfis **algorítmicos** utilizados para fins de aplicação da lei sejam concebidos para fins de transparência e permitam aos investigadores e à sociedade civil aceder ao código e submetê-lo a um controlo (n.º 60).

Tomar todas as medidas adequadas para garantir a transparência na utilização de sistemas de definição de perfis **algorítmicos** (n.º 61).

Recomendação do Parlamento Europeu ao Conselho, de 24 de abril de 2009, referente ao problema da exploração de dados para obtenção de perfis (terrorismo, manutenção da ordem, de controlo da imigração, dos serviços aduaneiros e do controlo de fronteiras) (JOUE C 184 E/119)

As **estatísticas** étnicas constituem um instrumento essencial para a deteção de práticas de aplicação da lei que incidam de forma desproporcionada, indevida e injustificada nas minorias étnicas; o estabelecimento de um elevado nível de proteção dos dados pessoais nominais (dados relacionados com um indivíduo identificável) não afeta assim a produção de dados estatísticos anónimos, incluindo variáveis sobre a etnicidade, a «raça», a religião e a origem nacional, que são necessárias para identificação de casos de discriminação indireta (n.º 1 h).

Deverá ser proibida a **recolha de dados** sobre indivíduos apenas com base no facto de estes terem uma determinada origem racial ou étnica, convicção religiosa, orientação ou comportamento sexual ou opinião política, ou por serem membros de movimentos ou organizações que não são proibidas por lei; devem estabelecer-se salvaguardas de proteção e possibilidades de recurso contra a utilização (n.º 1 i).

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Redobrar esforços para **evitar atitudes discriminatórias** por parte das autoridades responsáveis pela aplicação da lei e fortalecer a credibilidade do seu trabalho contra os crimes de ódio (p. 15).

**Económico e Social Europeu
e ao Comité das Regiões
COM (2020): Uma União da
Igualdade: Plano de ação da
UE contra o racismo de 2020
a 2025**

Identificar formas de promover o dever de integrar as considerações de **igualdade no trabalho** quotidiano das autoridades públicas (p. 26).

Referências ainda sobre: **formação e sensibilização** (p. 8 e 9), recolha e divulgação de **boas práticas** que promovam o policiamento justo pela FRA (p. 9), **diversidade do pessoal** que trabalha nos serviços responsáveis pela aplicação da lei (p. 9), **recrutamento** (p. 9), **quadros de diálogo entre a polícia e os membros dos grupos minoritários** (p. 9), **respostas para lidar com grupos extremistas** (p. 9), assegurar melhor **proteção dos locais de culto** (p.10), melhorar a **desagregação de dados** por origem étnica e racial (p. 17 a 19), **promoção da igualdade** de forma proativa e sistemática pelas autoridades públicas (p. 24 e 26).

Resolução do Parlamento

Europeu, de 19 de junho de 2020, sobre os protestos contra o racismo na sequência da morte de George Floyd (...) reforçarem as medidas destinadas a **aumentar a diversidade** no seio das forças policiais e a estabelecerem **quadros de diálogo e cooperação** entre a polícia e as populações (n.º 20)

(...) **recolher mais dados, desagregados** por raça e origem étnica (...) que sejam voluntários e anónimos; considera que, no caso de serem recolhidos dados sobre discriminação étnica e crimes de ódio, estes deverão servir exclusivamente para identificar as causas e combater o discurso e os atos xenófobos e discriminatórios, em conformidade com os pertinentes quadros jurídicos nacionais e a legislação da UE em matéria de proteção de dados (n.º 25).

(...) desenvolverem políticas e **medidas** destinadas a combater a discriminação e a pôr termo a todas as formas de definição de perfis raciais ou étnicos (...) ações para reforçar a **formação** dos agentes das autoridades policiais (...) sobre estratégias para combater o racismo e a discriminação, assim como para prevenir, identificar e responder à definição de perfis raciais e exorta os Estados-Membros **a não deixarem impunes** os casos de brutalidade e abusos por parte das forças policiais, e a investigá-los, julgá-los e a punir devidamente os responsáveis; (n.º 27)

(...) assegurarem uma **investigação** transparente, imparcial, independente e eficaz sempre que haja suspeitas ou alegações de utilização desproporcionada da força (n.º 28)

Resolução do Parlamento

Europeu, de 10 de novembro de 2022, sobre justiça racial, não discriminação e antirracismo na EU (...) ministrarem mais **formação** sobre como evitar a definição de perfis ilegais num contexto de aplicação da lei e a ajudarem na compreensão e na eliminação de preconceitos (n.º 11).

(...) grupos racializados estão desproporcionalmente **representados** entre as camadas de rendimentos mais baixos da população (...) darem resposta às necessidades específicas dos grupos racializados em domínios como (...) o policiamento (n.º 12).

(...) recolherem **dados desagregados**, comparáveis e sólidos sobre a igualdade, a fim de compreender e documentar plenamente a discriminação (n.º 25).

ECRI. Recomendação de

política geral n.º 1. (1996). A (...) velar, em particular, para que uma tal **formação** seja introduzida luta contra o racismo, a e mantida para a polícia, (...) pessoal que lida com os não-nacionais, xenofobia, o antissemitismo e em particular os refugiados e os requerentes de asilo (B). a intolerância

Desenvolver estruturas formais e informais de **diálogo entre a polícia e as comunidades** minoritárias e velar pela existência de um mecanismo que permita investigar de maneira independente os incidentes e as áreas de conflito entre a polícia e os grupos minoritários (B).

Encorajar o **recrutamento** de membros dos grupos minoritários para os serviços públicos a todos os níveis e em particular para a polícia e pessoal auxiliar (B).

ECRI. Recomendação de

política geral n.º 3. (1998) A luta contra o racismo e a intolerância para com os ciganos Encorajar o desenvolvimento de acordos apropriados para um **diálogo** entre a polícia, as autoridades locais e as comunidades ciganas (sem numeração).

ECRI. Recomendação de

Política Geral n.º 5 (2021)

Sobre a prevenção e o combate ao racismo e discriminação antimuçulmanos Assegurar a **formação** contínua, a nível local, regional e nacional, para os agentes da polícia, (...) (B. n.º 27)

(...) melhorar a **cooperação e o diálogo com as comunidades** muçulmanas, a fim de dissuadir e aplicar as medidas de segurança necessárias (C. n.º 40)

Assegurar que a polícia (...) designem **pessoas de contacto** para com grupos vulneráveis visados por discursos de ódio e crimes de ódio, incluindo contra muçulmanos. Estas pessoas de contacto devem receber formação contínua sobre a investigação do discurso de ódio e dos crimes de ódio e desenvolver e manter um diálogo regular com

estes grupos, a fim de assegurar uma denúncia, investigação e repressão adequadas dos discursos de ódio e dos crimes de ódio (D n.º 59)

ECRI. Recomendação de Realizar investigação sobre a definição de perfis raciais e acompanhar política geral n.º 11 (2007) as atividades policiais, a fim de identificar práticas de definição de **Em luta contra o racismo e** perfis raciais, incluindo através da **recolha de dados discriminados** **discriminação racial no** por motivos como a origem nacional ou étnica, a língua, a religião e a nacionalidade no que diz respeito às atividades policiais pertinentes (1.2 e n.º 2 da exposição de motivos).

policciamento

Formar a polícia sobre a questão da definição de perfis raciais e sobre a utilização da norma de suspeita razoável (1.4 e n.º 4 da exposição de motivos).

Formar a polícia em matéria de direitos humanos, incluindo o direito de estar livre de racismo e discriminação racial, e nas disposições legais em vigor contra o racismo e a discriminação racial (2.6).

Tomar medidas para **sensibilizar** a polícia para o facto de que os atos de discriminação racial e as más condutas por parte da polícia motivados por motivos raciais não serão tolerados (2.7).

Assegurar a realização de **investigações** eficazes sobre alegados casos de discriminação racial ou de **má conduta por parte da polícia** motivada por motivos raciais e assegurar, na medida do necessário, que os autores desses atos sejam adequadamente punidos (2.9 e n.º 9 da exposição de motivos). Prevendo-se um mecanismo interno de verificação da qualidade do trabalho da polícia, abrangendo questões relacionadas com casos de discriminação racial (...) (n.º 57 da exposição de motivos).

Assegurar que a polícia **investigue** exaustivamente os **crimes racistas**, nomeadamente tendo plenamente em conta a motivação racista dos crimes comuns (3.11 e n.º 11 da exposição de motivos).

Incentivar as vítimas e testemunhas de incidentes racistas a **denunciar** tais incidentes (3.13 e n.º 13 da exposição de motivos).

Treinar a polícia no policiamento de uma sociedade diversificada (4.16 e n.º 16 da exposição de motivos).

Recrutar membros de grupos minoritários sub-representados na polícia e assegurar a igualdade de oportunidades de progressão nas suas carreiras (4.17 e n.º 16 da exposição de motivos).

Estabelecer **quadros para o diálogo** e a cooperação entre a polícia e os membros de grupos minoritários (4.18 e n.º 18 da exposição de motivos).

Assegurar que a polícia **comunique com os meios de comunicação social e com o público** em geral de forma a não perpetuar a hostilidade ou o preconceito em relação aos membros de grupos minoritários (4.20 e n.º 20 da exposição de motivos).

ECRI. Recomendação de política geral n.º 16. (2016) Sobre a proteção dos migrantes em situação irregular contra a discriminação

Proteger os **dados pessoais** de todas as pessoas, incluindo os migrantes em situação irregular, em conformidade com as obrigações internacionais, e assegurar que todas as autoridades estatais sejam obrigadas a obter autorizações individualizadas e específicas com base em **motivos de suspeita razoável** de atividades criminosas por pessoas designadas ou motivos de segurança nacional antes de procurarem dados pessoais protegidos pelo direito ao respeito pela privacidade (n.º 4).

Proibir o abuso das atividades de controlo e aplicação da imigração para justificar a definição de perfis raciais em todas as circunstâncias e assegurar um acompanhamento independente e eficaz de todas as práticas policiais, de segurança nacional e de controlo e execução da imigração (n.º 32)

ECRI. Recomendação de Política Geral n.º 17. (2023) Sobre a prevenção e o combate à intolerância e à discriminação contra as pessoas LGBTI

Assegurar que os crimes de ódio cometidos contra pessoas LGBTI são efetivamente **investigados e processados**. Os serviços responsáveis pela aplicação da lei (...) devem adotar **orientações** sobre o registo e a investigação de tais infrações (n.º 60).

Apoiar a **formação** e desenvolver competências em matéria de prevenção e combate à discriminação contra as pessoas LGBTI, incluindo a discriminação intersectorial, o discurso de ódio e os crimes de ódio de funcionários responsáveis pela aplicação da lei, (...) em cooperação e consulta com os intervenientes relevantes da sociedade civil, incluindo as organizações LGBTI e os organismos para a igualdade (n.º 62).

As autoridades devem aplicar medidas de reforço da confiança para reforçar a **cooperação entre a polícia e as pessoas LGBTI**, nomeadamente através da facilitação de um diálogo reforçado (por exemplo, **reuniões regulares, agentes de ligação da comunidade**) entre as pessoas LGBTI e os serviços responsáveis pela aplicação da lei (n.º 64).

ECRI. 2020. Declaração sobre os abusos policiais de perfis raciais, e o racismo sistémico

Desenvolver **formação** em direitos humanos, a intervalos regulares, para todos os agentes da polícia (sem número).

Desenvolver **quadros de diálogo** e cooperação entre a polícia e os membros de grupos minoritários (sem número).

Desenvolver **procedimentos eficazes de denúncia** no seio da polícia, nomeadamente através da adoção de medidas de proteção para quem denuncia (sem número).

Desenvolver **forte apoio às vítimas e testemunhas de má conduta policial** (sem número).

**Apêndice 2 - 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à
Discriminação 2021-2025 (medidas que se aplicam à PSP)**

ÁREA 7 Medida	Atividade	Indicadores	Área Governativa	Entidades	Metas				
					2021	2022	2023	2024	2025
7.5 Implementar o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (PPMD-FSS)	Implementação das medidas previstas no PPMD – FSS (cuja apresentação pública ocorreu em 19/3/2021)	Plano implementado	Ad. Interna	IGAI GNR PSP SEF	X	X	X	X	X
7.6 Monitorizar indicadores relacionados com a atividade das FSS (e.g., ocorrências no Programa Escola Segura- PES) e promover o conhecimento sobre as eventuais situações de discriminação por parte de elementos policiais (PPMD-FSS)	Disponibilização regular de dados relativos às ocorrências do PES associadas a episódios de discriminação (com base em diferentes fatores)	Inclusão na caracterização das ocorrências de dados estatísticos sobre potenciais situações de discriminação	Ad. Interna	GNR PSP SGMAI		X	X	X	X
	Recolha e sistematização de dados estatísticos, no contexto de um objetivo previsto no PPMD-FSS	Dados estatísticos disponibilizados com periodicidade anual	Ad. Interna	IGAI GNR PSP SEF		X	X	X	X
7.7 Definir/reforçar mecanismos de intervenção de caráter preventivo, aquando da manifestação por parte de elementos policiais no exercício de funções de primeiros sinais de atitudes/comportamentos discriminatórios (PPMD-FSS)	Apresentação de relatório contendo propostas para a materialização destes mecanismos preventivos e implementação das medidas propostas, no contexto de um objetivo previsto no PPMD-FSS	Medidas propostas Implementadas	Ad. Interna	IGAI GNR PSP SEF	1	1	1	1	1
7.8 Avaliar a possibilidade de formar e envolver mediadores interculturais em ações das FSS, reforçando a articulação entre estes e as FSS, designadamente no âmbito dos Contratos Locais de Segurança	Realização de experiências/ações envolvendo mediador intercultural em zonas de ação das FSS em que se afigure especialmente relevante dada a diversidade social/cultural/étnica presente	N.º de experiências/ações implementadas que envolvem um mediador intercultural na relação entre as FSS e as comunidades locais	Ad. Interna	GNR PSP ACM outras entidades		2	10	20	40

ÁREA 7 Medida	Atividade	Indicadores	Área Governativa	Entidades	Metas				
					2021	2022	2023	2024	2025
7.10 Emitir normativos sobre a interação dos membros das FSS com os demais cidadãos e cidadãos, nomeadamente ao nível da aplicação de medidas de polícia para a não utilização de estereótipos raciais, étnicos, religiosos ou outros, designadamente nos autos de notícia e tendo em vista desenvolver mecanismos de prevenção de definição de perfis que resultem em ações discriminatórias	Definição de boas práticas no relacionamento das FSS com os cidadãos em geral, no contexto de um objetivo previsto no PPMD-FSS	N.º de normativos emitidos e com referência aos cuidados a ter, designadamente ao nível do Autos de notícia	Administração interna	IGAI GNR PSP SEF	3				
		N.º de normativos emitidos e com referência aos cuidados a ter, designadamente ao nível da prevenção de perfis que resultem em ações discriminatórias em termos de decisões operacionais ou no âmbito da investigação criminal			3				
7.11 Apresentar proposta legislativa que viabilize a utilização de sistemas de vigilância por câmaras de vídeo pelas FSS (e.g. <i>body cam</i>)	Apresentação de proposta legislativa	Proposta apresentada	Administração interna	IGAI GNR PSP SEF	x				
7.12 Realizar, por parte das FSS, ações de sensibilização junto da comunidade, nomeadamente a escolar, no âmbito dos temas da discriminação, direitos humanos, racismo e xenofobia	Realização regular de ações de sensibilização no contexto do Programa Escola Segura - PES	N.º de ações de sensibilização grupal realizadas e de contactos individuais efetuados	Administração interna	GNR PSP	1000	1000	1000	1000	1000
		N.º de pessoas Abrangidas			20000	20000	20000	20000	20000
7.13 Implementar, por parte das FSS, projetos/programas/parcerias que contribuam para a promoção da segurança, tendo especificamente em linha de conta a diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam	Implementação e monitorização de projetos/parcerias destinados a promover a segurança, assumindo uma vertente de especial atenção à diversidade social e cultural existente	N.º de projetos/parcerias em curso e monitorizadas	Administração interna	GNR PSP SEF ACM outras entidades		2	10	20	40

**Apêndice 3 - Medidas do Plano de Prevenção de Manifestações de
Discriminação das Forças de Segurança integradas no Relatório Anual
de Monitorização de 2023**

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

ÁREA DO PLANO	OBJETIVOS	MEDIDAS/INDICADORES	METAS	ENTIDADES ENVOLVIDAS
3. Interação dos membros das FS com os demais cidadãos e com outros elementos das FS, incluindo nas redes sociais	6. Divulgar boas práticas no relacionamento com os cidadãos em geral, distinguindo: - Boas práticas na aplicação de medidas de polícia; - Boas práticas na interação dos membros das FS com a comunidade; - Função informativa desempenhada pelos membros das FS	Número de iniciativas com essa finalidade	10	FS
	7. Promover boas práticas no relacionamento com outros elementos das FS (da própria organização e de outras organizações)	Número de iniciativas com essa finalidade	3	FS
	8. Promover boas práticas no relacionamento com outros elementos das FS (da própria organização e de outras organizações)	Número de iniciativas com essa finalidade	3	FS
	9. Divulgar a função das FS na defesa dos cidadãos e na criação de condições para o exercício – em segurança - de direitos fundamentais (ex.: manifestações)	Número de divulgações efetuadas	10	FS
4. Promoção da imagem das FS e comunicação	10. Dar continuidade à valorização e à difusão regular de comportamentos policiais exemplares	Divulgação regular de informações/notícias incluindo comportamentos policiais exemplares	Realização em permanência	FS
	11. Comunicar de forma regular e continua sobre a intervenção realizada junto de vítimas especialmente vulneráveis, bem como sobre os programas especiais de policiamento dirigidos a grupos em situação de especial vulnerabilidade (ex.: Escola Segura, Idoso em Segurança, programas dirigidos a pessoas com deficiência), refugiados, requerentes de proteção internacional, intervenção junto de minorias étnico-raciais/sociais, e integração de parcerias nestes domínios	Divulgação regular de notícias relacionadas com o trabalho efetuado nestas áreas	Realização em permanência	FS

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

Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna
6.º Curso de Direção e Estratégia Policial

ÁREA DO PLANO	OBJETIVOS	MEDIDAS/INDICADORES	METAS	ENTIDADES ENVOLVIDAS
	20. Saber quantas queixas por discriminação foram apresentadas por cidadãos contra outros cidadãos junto de cada uma das FS	Número de queixas apresentadas	Realização em permanência	FS
	21. Participação das FS em projetos locais que visam a igualdade social e de oportunidades em contexto de comunidades vulneráveis	Número de projetos	Realização em permanência	FS

Apêndice 4 - Lista de entrevistados

Número	Nome	Função/Serviço
E1	Rosa Monteiro	Professora na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Ex-Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade – XXI e XXII Governo (out de 2017 - abril de 2022), a principal responsável pelo PNCRD
E2	José Reis	Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA). Gestor de fusão do Alto Comissariado para as Migrações (ACM) para a AIMA. Foi o coordenador do grupo de trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação
E3	André Antunes	Oficial da Polícia de Segurança Pública. Ex - Comandante da Esquadra de Investigação Criminal da Divisão Policial de Leiria. Atualmente em missão da ONU na Geórgia. Já desempenhou várias funções de comando operacional na PSP
E4	Vasco Malta	Chefe de Missão da Organização Internacional das Migrações (ONU)
E5	Anabela Cabral Ferreira	Inspetora-Geral da Administração Interna
E6	Péricles Pina	Jurista na Fundação Calouste Gulbenkian. Foi Coordenador da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação.
E7	João Dias	Chefe da Polícia de Segurança Pública. Coordenador no Espaço Júlia, 1ª Divisão do Comando Metropolitano de Lisboa.
E8	Filipa Louro	Coordenadora do Gabinete Social do Serviço Jesuíta aos Refugiados
E9	Ana Teresa Silva	Jurista no Gabinete Jurídico do Serviço Jesuíta aos Refugiados
E10	Hugo Guinote	Oficial da Polícia de Segurança Pública. Oficial de Direitos Humanos da PSP.

Apêndice 5 - Nota de apresentação

Pedido de Colaboração para Entrevista

Exmo(a). Sr (a). [Nome do Entrevistado(a)],

Venho, por este meio, solicitar a sua colaboração para responder a uma entrevista no âmbito do meu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

O estudo, sob a orientação do Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP procura identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano. O objeto de estudo inclui a análise do 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (em curso) da Inspeção Geral da Administração Interna (IGAI), bem como das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversos *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

A presente entrevista tem um propósito exclusivamente académico. Para garantir a precisão e a confidencialidade das suas respostas, disponibilizarei a transcrição da entrevista para a sua revisão antes de qualquer utilização, caso assim o deseje.

Gostaria de agradecer a sua disponibilidade e colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

Vera Lourenço de Sousa, Intendente, Auditora

96XXX

vcsousa@psp.pt

Apêndice 6 - Termo de consentimento

Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, ____ de ____ de 2024

Apêndice 7 - Guião da entrevista

Identificação do
entrevistado

Instituição

Função

Data

Observações

(Necessidade de implementação e aceitação do novo Plano interno)

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Eventuais perguntas derivadas:

- Que evidências ou experiências o levam a acreditar que esse plano é necessário?
- Considerando o contexto atual da PSP, que elementos ou situações específicas o levam a acreditar que a implementação de um plano interno contra a discriminação é necessária?

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Eventual pergunta derivada:

- Quais são os fatores que podem influenciar a aceitação ou resistência ao plano por parte da comunidade ou dos membros da PSP?

(Perspetivas sobre o Plano)

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenha (ou já desempenhou) qual é a sua perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP? Ou seja se ele existisse facilitaria ou não o seu trabalho?

Eventuais perguntas derivadas:

O que espera dele?

Que importância tem para a instituição que representa?

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Eventual pergunta derivada:

Que lacunas ou desafios específicos na legislação nacional ou nos mecanismos nacionais existentes acredita que este plano pode ajudar a suplantar?

(Desafios e Oportunidades)

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Eventual pergunta derivada:

Que estratégias ou recursos adicionais entende que seriam necessários para superar esses desafios?

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Eventuais perguntas derivadas:

Como sugere que a PSP aproveite ao máximo essas oportunidades para promover uma cultura organizacional mais inclusiva e eficaz?

Pode dar exemplos de como estas oportunidades podem ser concretizadas?

(Áreas de intervenção e medidas)

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Eventuais perguntas derivadas:

Quais considera prioritárias e porquê?

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

Eventuais perguntas derivadas:

E porquê?

(Impacto do Plano)

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Eventuais perguntas derivadas:

Que indicadores ou métricas entende que seriam úteis para avaliar o sucesso ou eficácia deste plano ao longo do tempo?

Que resultados tangíveis ou mudanças comportamentais espera ver como resultado da implementação deste plano na PSP?

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Eventual pergunta derivada:

Como é que acha que a comunidade pode ser mais envolvida no processo de implementação e avaliação deste plano para promover uma colaboração mais eficaz?

Apêndice 8 - Termos assinados

Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Coimbra, 13 de junho de 2024

Rosa Coutinho

Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCP SI), em Lisboa.

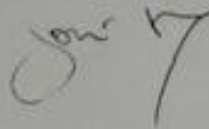
Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, 28 de julho de 2024



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Accito colaborar neste estudo e assino.

Tbilisi (GE), 1 de julho de 2024



André Francisco Dias Antunes
Subintendente

Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, 03 de julho de 2024



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

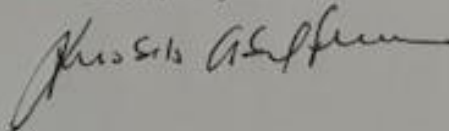
Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, 4 de julho de 2024



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

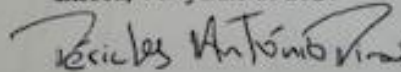
Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Accito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, 4 de junho de 2024



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

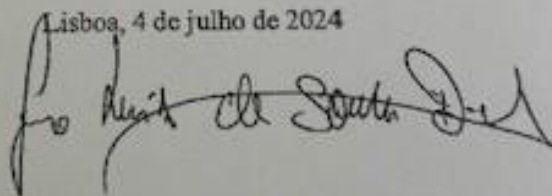
Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, 4 de julho de 2024



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

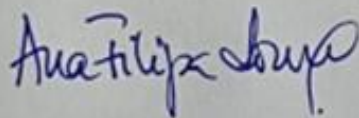
Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado(a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido(a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa/Porto, 2 de agosto de 2024



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Porto, 22 de agosto de 2024

Assinado por: **ANA TERESA GONÇALVES DA SILVA**

Num. de identificação: B114953244

Data: 2024.08.22 18.36.37 GMT Daylight time



CHAVE MÓVEL



Termo de consentimento

Tomei conhecimento que a Intendente Vera Cristina Gomes Lourenço de Sousa se encontra a desenvolver o seu Trabalho Individual Final (TIF) intitulado: *Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU, UE) e Planos Nacionais*. Este trabalho é realizado no contexto do 6.º Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP), que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI), em Lisboa.

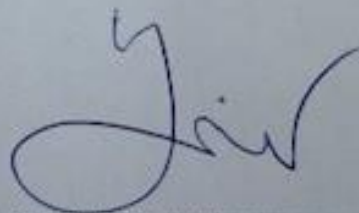
Foi-me transmitido que o referido trabalho serve apenas fins académicos e que é orientado pelo Exmo. Sr. Professor Doutor Luís Manuel André Elias, Superintendente da PSP, Oficial de Ligação do Ministério da Administração Interna na Europol.

Fui informado (a) que as respostas serão gravadas, por forma a facilitar a sua análise, sendo os registos áudio destruídos após validação da respetiva transcrição.

Fui esclarecido (a) sobre todos os aspetos que considero importantes e as perguntas que coloquei foram respondidas.

Aceito colaborar neste estudo e assino.

Lisboa, 20 de agosto de 2024



LGO DUARTE DE SOUSA BATISTA E QUINOTE
INTENDENTE

Apêndice 9 - Transcrição das entrevistas

Identificação do entrevistado	Professora Doutora Rosa Monteiro
Instituição	Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
Função	Professora
Data	13 junho 2024, presencial, Coimbra.
Observações	Ex-Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade – XXI e XXII Governo (out de 2017 - abril de 2022) e a principal responsável pelo PNCRD.

Vera: Senhora Professora muito boa tarde. Eu gostaria de agradecer a disponibilidade por nos receber. Para nós é uma honra poder contar com o seu contributo e com a sua experiência não só a atual, mas também com a experiência que já teve enquanto Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade da República Portuguesa no XXI e XXII Governo, portanto de outubro de 2017 a abril 2022, aquando da aprovação do primeiro Plano Nacional de combate ao Racismo e à Discriminação 2021/2025.

Eu gostaria apenas de fazer a contextualização do nosso trabalho antes de lhe fazer algumas perguntas simples:

O tema do nosso trabalho é: Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;

O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

A pergunta que agora lhe dirijo é uma pergunta que farei só a si e vai no sentido de perceber como surgiu o 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à

Discriminação 2021-2025. Sei que foi a principal responsável pelo Plano, enquanto Secretária de Estado, e o que eu gostaria de saber é como é que surgiu o Plano e como é que ele foi pensado, do que se lembra naturalmente.

Rosa Monteiro: Eu lembro-me disso muito bem porque não foi, realmente, um só momento. Foi um processo muito marcante, porque também foi o primeiro, numa área que era muito difícil e onde eu, de alguma maneira, também achei que nunca iríamos conseguir concretizar e porquê? Porque existe uma resistência no nosso país a assumir as questões do racismo e, mais, que existe racismo estrutural, ou seja, que o racismo, tal como outras formas de discriminação e de violência, aparece de forma transversal na nossa vida, não só na interação social, mas também nas instituições e nossos modelos de funcionamento.

Na verdade, está em todas as sociedades, mas não há um reconhecimento, talvez pela retórica histórica como nos constituímos enquanto país que foi colonizador e que teve todo um passado e que ainda está tão presente e que deixou imensas feridas que nunca foram devidamente discutidas, nem nunca foram devidamente tratadas e reconhecidas. Portugal, é assim, um país em negação desse ponto de vista e esta negação expressava-se em muitas dimensões e desde logo não se não se falava do tema até 2019/2020 (mais ou menos). A partir dessa altura começou a falar-se de forma mediatizada. Mas relembro que foi a partir de 2017 (mais ou menos), que os ativismos na área dos racismos das pessoas ciganas, por exemplo, começam a ser mais expressivos e a ter uma outra projeção pública a nível, também, daquilo que foram um conjunto de projetos e da própria mediatização das suas reivindicações.

Mas como estava a dizer, até essa altura, era um tema que não era falado e quando era falado era visto como um certo radicalismo que ataca uma identidade nacional e por outro lado, a ideia de que ele é sobretudo, qualquer coisa que acontece nas interações ou no pensamento mais inconsciente das pessoas, mas que não se traduz em nada de gravoso. Politicamente é um tema afastado, um tema arredado, e, repare, havia por exemplo em debate a nível internacional: a década dos afrodescendentes das Nações Unidas que é um tema tabu em Portugal. E, portanto, isto para explicar, porque é que eu achava que não íamos fazer grande intervenção nesse domínio.

Inclusivamente nós tínhamos a CICDR, a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial que estava ali, digamos, acantonada num cantinho muito pequeno do

ACM, (Alto Comissariado para as Migrações) e que eu tinha, por acaso, estudado ainda aqui³⁵ no âmbito de um projeto que tivemos, coordenado pelo colega Pedro Góis, que era sobre a discriminação das pessoas migrantes, nomeadamente nas questões do acesso ao emprego, onde aplicámos uma metodologia da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os processos de discriminação. Na altura eu fiquei responsável por analisar a CICDR. Que tipo de organismo era este? E percebemos que não tinha qualquer tipo de poder, nem recursos humanos, nem qualquer tipo de capacidade, digamos que não tinha robustez institucional mínima, que permitisse, realmente, cumprir aquilo para o qual estava designada. Era uma pequena área dentro do Alto Comissariado para as Migrações.

Ainda antes de tomar posse, a partir desse projeto que concluí, uma das coisas que me irritava profundamente, era o facto de nós não termos dados étnico raciais, que até hoje não temos. Considero um disparate não termos, independentemente de poderem ser difíceis as categorizações, que são em todo lado, mas são sempre opções e as categorizações são sempre, a sociologia demonstra, socialmente determinadas e devem ser contextualizadas.

Mas, quando eu estava a dar assessoria ao Ministro-Adjunto na altura, que era responsável por esta área, uma das coisas que procurei fazer foi desconstruir essa ideia e afirmação pública, não só na altura, ainda pelo Alto Comissariado para as Migrações, mas que era reforçada politicamente por atores políticos, que era a ideia de que era inconstitucional recolher os dados. E eu com uma jurista, que depois passou a ser o meu braço direito, no meu gabinete, enquanto Secretária de Estado, a Marta Carneiro, estudámos e ela como excelente jurista que é, detetou ali uma lacuna e disse que existia um artigo na lei da proteção de dados que estipulava que estes dados podem ser recolhidos, desde que devidamente fundamentados aos órgãos interessados.

E comunicámos essa descoberta ao senhor Ministro na altura, que iria ter uma reunião com os coletivos antirracistas das associações ciganas (não sei se era nesse dia ou no dia a seguir) e com grande alegria comunicámos-lhe isso. Ou seja, é possível, portanto, não há esse bloqueio constitucional que é apresentado como barreira. Isto, tem de ser melhor estudado e analisado, mas é possível, portanto é possível recolher os dados.

³⁵ Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, local onde decorreu a entrevista.

A política é feita, assim, às vezes de coisas que acontecem, de forma mais intencional, outras de menos, por razões diversas. Mas nessa reunião, em que os coletivos foram reivindicar e foram pedir um conjunto de medidas, nomeadamente, essa questão da carta que estava em atraso, para que Portugal assumisse o desenvolvimento de iniciativas e de um programa para assinalar a década dos afrodescendentes das Nações Unidas e, portanto, ele, entre outras coisas, prometeu que ia colocar a recolha de dados étnico raciais nos censos de 2021.

A minha proposta foi para se criar um grupo de trabalho para estudar esta questão e foi então assim que esse processo se desencadeou e como deve ter encontrado nas notícias ou se deve recordar, criou-se logo uma grande marca, porque de facto foi a primeira vez que isto era discutido como possibilidade isso marca toda a diferença. Isto desencadeia uma narrativa e uma agenda pública que até aí não existia e portanto eu queria um grupo de trabalho, e foi um grupo de trabalho que funcionou a que eu quis e decidi claro propondo a então Presidente do INE (logo após os meses ela também mudou para o atual Presidente), mas propondo lhe que não só o grupo de trabalho se constituísse com pessoas académicas e com pessoas das associações antirracistas, mulheres ciganas, com pessoas representativas dos observatórios das famílias ciganas e Observatório das migrações e com representantes do meu gabinete do ACM e agora já não me recordo que outros serviços Públicos.

As reuniões aconteciam sempre no INE, portanto não havia melhor maneira de pôr isto dentro do INE que eu encontrei na minha cabeça. Este foi de facto um grupo muito heterogéneo, muito diverso também em termos de posições todas as pessoas convergentes na ideia de inatividade, de se fazer um combate antirracista efetivo em Portugal pessoas que afinal se revelavam mais cautelosas com esta questão da recolha dos dados, outras que defendiam. Indiscutivelmente sobre a recolha de dados, muitas vezes perguntavam-me até alguns jornalistas se eu defendia. Eu respondia se não defendesse não tinha criado um grupo de trabalho, e agora isto teria de ser um processo de trabalho e o grupo de trabalho convidou inclusivamente a representantes não sei se é do Reino Unido e do Brasil, para partilharem as melhores experiências internacionais, para perceber como é que realmente a Inglaterra faz, quais as vantagens de umas conceções de umas terminologias de outras categorizações, que de facto é um processo complexo e chegou-se ali à elaboração de um relatório que eles propuseram (o grupo era completamente autónomo).

Nos processos de definição e de elaboração de qualquer elemento estatístico, e como sabe, o INE é totalmente autónomo e independentemente da tutela, digamos assim, governativa, mas igualmente autónomo. Eu não decido o que é que se vai colocar, o que é que o INE recolhe ou nem quais são as variáveis de indicadores, portanto dentro dessa lógica total de autonomia, o relatório é feito e entregue ao Presidente do INE (já é outro o Presidente) e é levado ao Conselho Superior de Estatística, que incide precisamente essas várias componentes dos vários instrumentos de recolha e no caso estava a ser discutido, precisamente os censos de 2021.

Foi um processo de trabalho que tinha de ser feito dentro daqueles timings precisamente para ir ainda a tempo (depois com várias peripécias, porque depois há sempre ruídos ou sempre pessoas que libertam informação para fora do grupo de trabalho, porque veem isso também como uma forma de lobby político a fim de marcar a agenda), começam ali a existir umas discussões que não sei quê, que não havia vontade e realmente o Conselho Superior de Estatística rejeitou essa possibilidade, mas entretanto ficámos, como é óbvio eu já tinha mudado inclusivamente também a minha própria Ministra, que com a qual eu trabalhava, porque houve eleições para o Parlamento Europeu tinha sido na Maria Manuel Leitão Marques e ficou a Mariana Vieira da Silva, que portanto depois também conhecendo o dossier que já acompanhava antes, mas que no fundo procurámos com o Presidente do INE um compromisso que era bom.

O Conselho Nacional de Estatística chumbou esta possibilidade de urgência porque havia também o argumento de que aquele recenseamento ia ser o último a fazer se que não haveria mais nenhum censo, porque passariam a existir a censos administrativos não sei com estas questões todas de proteção de dados que, entretanto, depois surgiram, não sei, mas que portanto esse era o argumento seria sempre uma questão optativa etc. Mas conseguiu-se um compromisso a que depois a Ministra reiterou com os grupos coletivos antirracistas que tiveram aqui realmente um papel decisivo.

Esta questão foi anunciada publicamente. Foi constituído um grupo de trabalho para estudar a questão e foi, assim, que esse processo se desencadeou. Como deve ter encontrado nas notícias, ou se deve recordar, criou-se logo uma grande marca, porque, de facto, foi a primeira vez que este tema foi discutido, como possibilidade e isso marca toda a diferença.

Desencadeia uma narrativa e uma agenda pública que até aí não existia. O grupo de trabalho, foi proposto à então Presidente do INE e as reuniões aconteciam sempre no INE.

Foi um grupo muito heterogéneo, muito diverso, com académicos, com pessoas das associações antirracistas e da área das comunidades ciganas, com pessoas representativas dos observatórios, do Observatório das Comunidades Ciganas e o das Migrações e com representantes do meu gabinete, do ACM, do INE e de outros serviços públicos. Convidou-se, inclusivamente, representantes do Reino Unido ou do Brasil (não estou certa) para partilharem as melhores experiências internacionais, para perceber, como é que realmente a Inglaterra faz, quais as vantagens de umas conceções, de umas terminologias, de outras categorizações, que de facto é um processo complexo. E assim se chegou à elaboração de um relatório por eles proposto. O Relatório foi proposto ao Presidente do INE, o atual Presidente, e é levado ao Conselho Superior de Estatística, que é quem decide, precisamente, essas várias componentes dos vários instrumentos de recolha e no caso estava a ser discutido, precisamente os censos de 2021.

O Conselho Superior de Estatística rejeitou esta possibilidade de urgência, porque havia, também, o argumento de que aquele recenseamento ia ser o último a fazer-se, que não haveria mais nenhum. Passariam a existir a censos administrativos. Não sei se ainda mantêm esta posição. Mas conseguiu-se um compromisso, a que depois, a Ministra reiterou com os grupos coletivos antirracistas que tiveram aqui realmente um papel decisivo.

Estou a narrar isto porque eles tiveram um papel muito importante e tivemos o compromisso do INE, por parte do seu Presidente, de que se faria o inquérito alternativo às trajetórias, o que aconteceu. Isto decorreu deste fracasso, no sentido de não se ter conseguido a questão no recenseamento, mas não é fracasso, no sentido em que o tema entrou na agenda, ele foi detalhado, debatido como nunca tinha sido, há conhecimento produzido acerca disso, deu origem a este inquérito às trajetórias, que na minha perspetiva, tem sido muito pouco usado e muito pouco explorado e até muito pouco divulgado.

Depois eu tentei trabalhar com os coletivos antirracistas, logo que entrei, porque havia uma carta para que Portugal criasse um programa de celebração da década dos afro descendentes que estava a acabar nessa altura. Eu lembro-me, até um pouco ingenuamente, de ter chamado as pessoas da CICDR e do ACM, que também era uma reivindicação deles, de que era a área do racismo não estivesse na área das migrações e aliás, era uma

reivindicação também dos coletivos das associações ciganas não estarem na ACM, porque não queriam ser consideradas e consideravam que o Estado Português considerava ciganos e as questões da pertença étnico racial, como sendo apenas relativa a estrangeiros e portanto essa era uma reivindicação fortíssima, que entretanto nunca mais ouvi. Nunca mais ouvi essa reivindicação em lado nenhum, sendo que agora não está em lado nenhum, e a CICDR, está no éter, ainda no limbo sem a devida institucionalidade, quando nós reforçámos imenso a CICDR.

Isto para dizer que foi assim que se reforçou essa agenda.

Eu ingenuamente quis fazer esse trabalho mais estreito. Convidei 2 ativistas dos mais representativos antirracistas, chamei a CICDR, a ACM e decidi chamar os coletivos antirracistas, muito deles muito inorgânicos, poucas associações, mais grupos, plataformas, coletivos com o objetivo de ver o que é que surge em termos de propostas de áreas de ação para estas celebrações.

Nós continuámos a fazer um grande investimento, por exemplo no reforço da CICDR. A CICDR, quando eu tomei posse (agora já não me recordo), tinha 2 ou 3 juristas e quando eu saí tinha 7 ou 8 ou mesmo 9. Agora já não tenho os números muito presentes, mas sei que aumentámos significativamente a capacidade de resposta de intervenção, com muita dinamização de iniciativas nas áreas do racismo. Eu falava permanentemente também dos temas, aliás eu achava, ao mesmo tempo estranho, mas também positivo, porque recordo-me que, uma vez vim a Coimbra falar, quando lançámos o programa dos mediadores para os municípios, que estava parado há décadas e nós conseguimos desbloquear, em termos de financiamento do quadro comunitário, e eu vim a Coimbra lançar precisamente a formação desse grupo de mediadores que tinham sido recrutados, na sequência desse aviso, que abrimos de financiamento aos municípios.

E havia um jornalista regional local na sala e eu recordo-me que disse que tínhamos de ter uma abordagem nova, falei que, existia em Portugal, muito anti ciganismo e isso fez títulos na imprensa em todo o país. E porquê? Tem a ver com a novidade na forma como isso foi enunciado politicamente.

Isso teve muito impacto. Também porque começam a acontecer um conjunto de situações de violência racista perpetradas por várias pessoas ou vários grupos. É quando

surgem também algumas situações policiais e quando surge, essencialmente, o caso do Bruno Candé, em plena pandemia, algo inacreditável. E acho que foi esse o momento da consciencialização de que o racismo mata efetivamente, porque até aí era a narrativa da conversa, do colocar na agenda, da consciencialização, de procurar o reconhecimento. Porque nós passámos a divulgar os dados da CICDR e passámos a divulgar os dados relativos à contribuição dos migrantes para a nossa segurança social. Desde 2018 que nós temos este indicador, no dia 18 de dezembro, que é precisamente o dia em que é lançado o relatório do Observatório das Migrações. A partir daí, este argumento, sobre a contribuição dos migrantes para a segurança social, surge para inverter a lógica de que migrantes só vêm para aqui para beneficiar de subsídios.

E foi esta trajetória toda.

Mas, foi de facto com a morte do Bruno Candé, que foi um processo altamente mediatizado, que eu consigo que seja aceite, por quem decide no Governo, que se comesse a pensar no primeiro Plano. Essa situação foi logo a seguir à ameaça de invasão por elementos das organizações internacionais e europeias da extrema-direita que estiveram cá em Portugal e que foram ameaçar a sede do SOS Racismo em Lisboa, e eu simbolicamente, como não podia fazer mais nada, do que dizer que temos de combater afirmativamente o racismo estrutural em Portugal, decidi ir visitar a sede do SOS Racismo, por simbolicamente marcar que o Governo está com SOS Racismo e que não toleramos esse tipo de práticas intimidatórias. Foi a primeira vez, segundo o que disseram, que tinham recebido a visita de um membro do governo.

E foi todo este conjunto de coisas, que na verdade, aceleraram o processo.

E eu estava sempre muito inquieta e não ficava à espera, e queria fazer mesmo.

Por outro lado, também foi muito importante, a ajuda da Senhora Ministra da Justiça, na altura, a Francisca e da Mariana da Silva que, junto do Primeiro-Ministro, apresentaram a necessidade de se fazer um Plano, tanto mais que havia, este conjunto de coisas soltas e foi também invocada a situação de irmos ter a Presidência da União Europeia e que muito provavelmente a UE iria, também, ter um plano para esta área.

Foi então criado este grupo de trabalho. Pensei muito em como criá-lo e telefonei eu própria a cada uma das pessoas e disse que o meu compromisso agora, era criar este grupo de trabalho, com esta definição de objetivos, sendo que o principal era criar o Plano.

Este foi o meu compromisso, tendo, portanto, apelado desta maneira à convergência. Referi igualmente que neste grupo de trabalho (GT) não iriam estar serviços públicos, porque a Educação, a Saúde, a Justiça e o MAI já estavam a trabalhar em paralelo, tendo solicitado que os ministérios destas áreas setoriais comessem a pensar em medidas neste âmbito, considerando que já faziam parte da CICDR alargada. Portanto, foi assim, quando se lançou o anúncio para este GT, já estava tudo preparadíssimo, já estava tudo muito organizado, inclusivamente em termos da definição do que nós acharíamos que fosse o modelo a implementar.

O GT era coordenado por uma pessoa do meu gabinete, correu muitíssimo bem e conseguimos produzir um plano que depois juntou as propostas das várias áreas governativas. Foi um plano inovador para os organismos públicos e para o Estado Português, e foi um processo muito enriquecedor nesse aspeto.

Depois abrimos a consulta pública para o documento e tivemos imensa participação na mesma. Esta consulta ainda está disponível, porque depois fiz um relatório para ser tudo transparente e tudo partilhado. A resistência ao documento e os ataques nem foram muito significativos, na realidade, houve muitas contribuições até de organizações e ONG's muito diversas e também por parte dos serviços públicos foi verificada muita participação, bem como de outros setores governativos foram sugeridas medidas e, portanto, foi uma coisa muito positiva, porque escolhemos um modelo muito simplificado porque tínhamos feito a Estratégia.

Até aí não existiam Planos em condições. Na verdade, um plano tem de ter metas, tem de ter indicadores, tem de ter um ponto de partida, ponto de chegada, etc. O modelo é simples para que não houvesse qualquer tipo de problemas e lançámo-lo no âmbito da Presidência. A própria União Europeia tinha, também lançado no início do ano (se não estou em erro), o seu próprio Plano. Portugal apresentou logo o seu plano, com medidas emblemáticas e tudo muito bem publicitado.

No dia 22/03/2022 foi feito o lançamento da edição impressa, com um debate muito interessante, com o Jorge Vala.

Depois eu saí e este foi o processo do plano.

Isto foi o que fizemos.

Também é muito relevante dizer que foi muito trabalho num curto espaço de tempo, durante esse ano. Foi quando apresentámos a versão em papel, da edição em papel, durante esse ano, que nós começámos a trabalhar na autonomização da CICDR em termos de legislação. Fizemos precisamente a proposta legislativa para retirar a CICDR do ACM, porque isso era fundamental para o combate antirracista.

Estudámos vários modelos e entreguei o Plano no gabinete da Ministra que, portanto, estava para análise. Entretanto depois houve eleições, o orçamento reprovou em novembro de 2021. Nós tínhamos apresentado a proposta em março de 2021, pelo foi muito pouco tempo, mas fizemos essa proposta legislativa de mudanças (autonomização da CICDR) em que apresentávamos 2 modelos: ou para a Presidência do Conselho de Ministros (PCM) ou para a Assembleia da República. Obviamente, a PCM, era aquela que nos parecia a única viável, porque nunca se ouviu falar de organismos que funcionassem na Assembleia da República. Por outro lado, era importante colocar a questão do antirracismo no centro da estrutura governativa, que é a PCM, pelo que a coordenação e a monitorização do plano foi atribuída à Secretária-geral da PCM, precisamente porque queríamos fazer essa transição, pelo que ficou a Secretaria-geral da PCM a ser a entidade responsável pela monitorização e criámos um sistema de monitorização que responsabilizava as várias áreas governativas.

Através de uma comissão intergovernativa, fiz várias reuniões com representantes dos vários setores para montar todo o dispositivo. Porque legislar é fácil, mas depois o mais difícil é colocar as coisas em prática. Inclusivamente a PCM recrutou uma pessoa para ir trabalhar só nisto e no sistema de monitorização. Criámos uma plataforma para que os serviços pudessem fazer a introdução automática dos dados, fazer os cruzamentos de tudo aquilo que era necessário. Numa reunião da PCM que eu dirigi, com os diversos setores, convidei a rede europeia antirracismo, tendo a sua representante participado on-line. Falou da importância dos planos, mas também o quanto era importante e exemplar Portugal já ter

o seu Plano, com esta qualidade. Estava assim tudo montado tal como foi essa questão da CICDR.

Chegámos ao final de março 2022, em que são apresentadas algumas medidas que nós preparámos, inclusivamente aquela medida, que depois foi destruída, e que era a existência de contingentes especiais para acesso ao ensino superior. Chegou-se a fazer um despacho para ser lançado para o início do ano letivo 2021/2022, só que a Ministra considerou na altura, não ser correto introduzir novidades em maio, que afetassem as pessoas do próximo ano letivo. Portanto, ficou preparado para ser lançado para o ano letivo de 2022/2023, todavia, este projeto caiu porque as pessoas que foram para a tutela do ensino superior e para a tutela da igualdade não ligaram nada ao assunto.

Eu sei, porque depois, através de uma jornalista, me disseram que essa medida não era para avançar, porque ia ser reestruturado o modelo de acesso ao ensino superior. Neste momento nós não temos um organismo, que é o único mecanismo oficial para a igualdade e contra a discriminação racial. Quando ele é colocado na Assembleia da República, mas não está efetivado, se formos ao site para apresentar uma denúncia, não tem onde a apresentar neste momento, a não ser que seja presencialmente. Na minha opinião, houve aqui um retrocesso de décadas (atenção de décadas) e, portanto, é uma coisa que eu acho que do ponto de vista da política pública e do ponto de vista da cidadania e do que é a defesa do Estado de direito democrático, é um retrocesso. A Ministra disse publicamente que não existia racismo estrutural em Portugal, disse-o na Assembleia da República (se não estou em erro). O mesmo Governo que cria o 1º Plano e que reconhece, está cá escrito. Eu pesei cada palavra deste preâmbulo da RCM e a seguir outra Ministra do mesmo Governo, com o mesmo 1º Ministro vem dizer que não há racismo estrutural.

E esta é a história, por um lado rica e promissora desta área e por outro lado, completamente frustrante. E eu, hoje, falo muitas vezes com pessoas dos coletivos antirracistas, das associações antirracistas, com as pessoas dos serviços que estavam ligados a esta área no Alto Comissariado, mas também noutras áreas e a conversa é de um grande desânimo e até desalento com o que foi possível acontecer. Uma atitude política de total desprezo e negação de uma área que é de afirmação, não só nacional, mas europeia. E eu, como académica e como cidadã, isto é para mim muito chocante. O que eu sei é que, desde que eu saí, o processo de monitorização, de reuniões regulares da PCM parou. Não sei se

algo foi feito. Ainda há uns tempos, a Joana Gorjão Henriques, uma jornalista, me questionou e tem questionado vários ministérios sobre algumas medidas e sei que simplesmente não tem respostas.

Por exemplo, na área da cultura, muitas coisas aconteceram, nomeadamente nos avisos de financiamentos, pois passou a ser obrigatório a inclusão da diversidade. Há muita coisa que deve ter acontecido, mas há muita coisa estrutural, principalmente nesta primeira área, que era a de apelar à responsabilidade da administração pública e que foi uma área amplamente participada. Os diversos serviços reconheceram que precisavam de formação nestas áreas, que precisavam de materiais para dominarem esta temática. Eram eles que proponham. Muitas destas coisas terão acontecido, muitas delas não, porque a experiência que temos é que se não for a área da igualdade a insistir e a promover as coisas não acontecem.

Também muito interessante, no âmbito da Administração Interna, o Ministro Eduardo Cabrita considerava muito a necessidade de se trabalhar esta questão e depois também surgiram todas estas acusações quando houve uma situação no Porto, de uma rapariga que foi atacada no São João num autocarro, e que depois houve uma intervenção policial, com muitas críticas, bem como um incidente também muito marcante, que foi no bairro da Jamaica. Foram um conjunto de situações em que se percebeu que era necessário fazer alguma coisa. E acho que não foi indiferente ser o Eduardo a estar naquele Ministério, o avanço do Plano da IGAI. Porque ele tinha isso como uma prioridade sua e depois, claro, desencadeado por esse conjunto de situações que estavam a escalar e que punham um ónus sobre as forças de segurança, que era um ónus ao qual eles tinham de dar uma resposta, tinham de dar um sinal de que estavam a tomar medidas. Se calhar nunca se tinha trabalhado o tema desta forma tão frontal, dolorosa, imagino que sim, para as próprias forças de segurança que se veem atacadas na sua ética profissional. Portanto, eu acho que esse Plano (IGAI) decorre, não tenho a menor dúvida, dessa vontade do Eduardo e dessa prévia mobilização para este trabalho. Recordo-me que ele decidiu apresentar o Plano em 19/03/2021, porque o nosso plano estava a ser também já acabado e tinha sido anunciado, e ele decidiu apresentar o plano para marcar a posição de que autonomamente o MAI e as forças de segurança, respeitando a lógica de autonomia das forças de segurança, tinha o seu próprio processo de planeamento. Recordo-me, na altura, da excelente atitude da Senhora

Inspetora Geral da Administração Interna, Anabela Cabral Ferreira, absolutamente empenhada e comprometida - isso era bastante visível.

Contudo, da parte das lideranças das forças de segurança eu já não sentia isso. Portanto eu percebi aí, que era uma coisa que não iria ser nada fácil de implementar no Plano interno (IGAI), não obstante ao nível do topo do ministério haver total empenho, comprometimento, acho eu, com convicta vontade de implementar. Percebi que iriam ter resistências. Fiquei a pensar como é possível dizer basicamente que vocês decidem, mas nós temos coisas mais importantes. Ou seja, fingimos que fazemos. Eu lembro-me porque me ficou associado a esta questão das tatuagens.

Isto foi a história de todo o Plano. Esta explicação é fundamental para se perceber como é que ele surgiu, quem foram os seus protagonistas, as forças que contribuíram positivamente para o mesmo e os fatores que contribuíram para existir.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Nós não podemos ter planos, planos, indefinidamente porque às vezes, o plano é importante, mas ele também pode ser um álibi para que nada se faça. Temos o plano e o que é que se faz? Não se monitoriza (...). É preciso evitar esse risco. Mas há contextos em que se justifica uma operacionalização fina de medidas e isso é um plano. E eu penso que, com a diversidade de problemas e com a diversidade do que é numa força como a PSP, a nível nacional, que tem eixos e variáveis de diversidade, desde as questões geográficas, das próprias realidades sociológicas de cada território, que determinarão obviamente os modelos e formatos de atuação das forças, às próprias questões da próprias variáveis de composição das forças de segurança, diversas culturas de origem, questões geracionais, que são muito prementes também nestes temas, questões até relativas até à própria filiação a certos grupos que, enfim, sabemos que leva a alguma radicalização, etc, acho que é fundamental haver um reforço dos mecanismos de implementação destas políticas que estão desenhadas, porque

apesar de termos um Plano nacional, o que está efetivamente a acontecer? Não se sabe. Na IGAI, saberá o que está a ser feito. E isso é suficiente ou precisamos de reforçar dentro de cada força de segurança, até para reforçar a legitimidade de uma intervenção, de quem dirige esta força, aos vários níveis e aos vários patamares de direção? E nós sabemos que, na vida militar e na vida das forças de segurança, estas questões da hierarquia, estas questões de estar escrito e estar desenhado e definido internamente são importantes. Se isto é uma coisa que vendemos para fora, de que vamos ter um plano, somos muito intolerantes contra o racismo, mas depois não temos uma coisa estruturada eu acho que é como que um desincentivo e é paradoxal.

Importa assim que exista um planeamento que integre o momento inicial desde o recrutamento, depois a formação inicial, a formação contínua e a própria avaliação dos agentes, porque nestas coisas não pode haver sinais contraditórios, nem pode haver um afrouxamento de existência dos direitos humanos. É como na área da violência doméstica. Quanto trabalho não se fez nessa área? Quanto não se evoluiu, tanto em termos do desempenho e da própria ação das forças de segurança, uma e outra, apesar de haver sempre muitas críticas? Mas no geral há esse reconhecimento - de que se fez um trabalho notável nas forças de segurança, numa área que é crítica. E, portanto, tem de se fazer a mesma coisa na área do racismo e da discriminação étnico racial.

Quando eu falava do plano e do grupo de trabalho em 2020, usava muito a expressão do Guterres que referia que com a pandemia ia haver um tsunami de xenofobia e racismo. De facto, não foi só com a pandemia, mas é agora em Portugal, como se vê com esta desregulação total das migrações, nós temos situações inacreditáveis de racismo e de violência, portanto estamos muitíssimo pior do que alguma vez estivemos desse ponto de vista.

Ainda mais, as forças de segurança devem estar mais capacitadas para uma intervenção, não só em termos de reação, mas que também em termos de prevenção.

Havia também aquela questão das *bodycams*, que ainda está por concretizar. E às vezes, as coisas ficam por concretizar ou demoram muito tempo. Isto porque há agendas que estão institucionalizadas há muitos anos. Toda a agente reconhece que aquilo é importante. Ninguém ousa num serviço, por exemplo, numa Direção-Geral de Saúde, não prestar atenção

às questões de saúde ou não estar atento às questões que têm a ver com a saúde, mas que têm a ver com outras questões que são transversais, embora não diretamente ligadas à saúde propriamente dita, mas que depois têm consequências na área da saúde. E a área dos direitos humanos? Ou da igualdade? Parece que é algo imaterial. São áreas novas e, portanto, fez-se, mas não se consolidou.

Entendo que era preciso mais tempo para consolidar em termos de estrutura da administração pública, quer ao nível de organismos específicos e responsáveis por estas áreas, quer os organismos comprometidos para consolidar, para que de alguma maneira isto se tornasse uma coisa que o próprio serviço interiorizasse como obrigatório.

Não foi só nesta área, veja, por exemplo, o que fizemos com a violência doméstica, fizemos um manual de atuação das forças policiais nas 72 horas após a denúncia, fizemos um modelo de formação (na altura tínhamos alocado dez milhões de euros para a formação, depois percebemos que não era preciso tanto assim) e ainda hoje encontramos evidências no terreno de que não houve formação, que era fundamental para a disseminação daquele manual. Pergunto-me como é que isto é possível? Se numa área como aquela, em que há tanto escrutínio, então na área do racismo, como é que se permite não se fazer. É muito aberrante. Na minha tese, quando estudei as questões das políticas públicas, existe um conceito que é o conceito de incapacidade do Estado, ou seja, é a incapacidade do próprio Estado em implementar legislação que o próprio cria. Isto acontece por desresponsabilização de quem tem de fazer. Isto nunca será uma prioridade enquanto não se interiorizar como prioridade do próprio Estado, portanto enquanto isso não acontecer, tem de ser a tutela da igualdade e os organismos da igualdade que têm de fazer tudo para pressionar permanentemente. Não existindo, estas coisas morrem.

Isto para dizer que é muito importante esse trabalho autónomo, mesmo não existindo pressão nenhuma da tutela da área do racismo, que acho que ainda não está atribuída neste momento (pelo menos na semana passada informaram-me que não sabiam onde estava) se iria para a PCM ou não.

A própria PSP tem de ter um mecanismo de regulação interna, de legitimação discursiva da importância destas questões e que legitime depois a ação. Esta questão de não existir uma liderança política, (esta política entre aspas) aos vários níveis e escalas, retira

plataforma e capacidade de ação de quem está no terreno. Portanto, eu acho que é fundamental haver regulamentação, haver regulação na própria Polícia e, também face à existência de motivos externos, demonstrar que nós estamos realmente empenhados em concretizar isto, obviamente com indicadores a serem monitorizados, para se saber se vai ser feito ou não vai ser feito.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Eu não conheço, sei que há muita diversidade, todos os exemplos que eu possa pensar são questões muito pontuais de pessoas que eu possa conhecer. Mas genericamente, sei que existe uma cultura de comando na polícia. E havendo essa cultura de comando ele tem de ser aceite. Na polícia, havendo, portanto, essa cultura de comando, acredito que se alguém definir que é assim, tem de ser assim.

Existindo a influência de certos grupos que existem nas forças de segurança e não só, é importantíssimo ter este plano, pois as grandes mudanças, no sentido de serem significativas, fazem-se sempre com resistência (isso é a coisa que podemos ter como certa) e as resistências têm várias configurações ou várias dimensões - há a resistência expressa, há aquela que é implícita (que é sim, sim, mas depois ponho na gaveta e isso é uma forma de resistência), o não fazer, é uma forma de resistência. O não fazer o plano é uma forma de resistência política. Não é só aquela resistência aberta de se dizer que isto é um disparate, mas a resistência que é passiva, que é a da inércia é uma forma ativa de resistência, mas é normal. Mas se existir vontade política em termos de cadeia de comando, que defina que é mesmo para fazer, é para fazer! As polícias não podem deixar de ter, pelo menos uma necessidade de autoanálise e de reflexão sobre os seus próprios enviesamentos, se todos estamos a fazer, quanto mais as polícias.

E para a comunidade?

A comunidade não liga a planos, o que é triste, mas a comunidade não tem noção do que é política pública e a culpa não é só da comunidade. A culpa é de um tremendo

enviesamento que temos neste momento, em que a política que é para as pessoas, é a política partidária, a pequena política, a política da intriga, do caso, do protagonismo, do entretenimento, de ver qual é o político que diz mais disparates, qual é o incidente crítico do momento, qual foi o disparate que o André Ventura ou outro disse e, até porque é isso que a comunicação social transmite. E a comunicação social deixou de transmitir o que é a política pública. A política pública é qualquer coisa substantiva que regula e transforma a vida das pessoas, das sociedades, das comunidades, e infelizmente nós temos cada vez menos pedagogia e informação acerca disso e, logo, exigimos menos e achamos tudo irrelevante. Logo, quando se fala de um plano, é mais um plano. A não ser as pessoas que estão diretamente interessadas e mobilizadas, porque são ativistas.

Estava a esquecer-me aqui de uma dimensão que é importante, que pode relevar. O plano da polícia contra o racismo não é uma coisa qualquer. Pode ser visto de 2 maneiras: ou é um *lip service*, ou seja, a Polícia faz um plano para, no fundo, dar uma imagem, branquear uma imagem ou uma situação, ou então pode ser encarada por ser um exagero. E tem de se ir avançando devagarinho, até as pessoas entenderem que não é nenhum exagero, que estas coisas acontecem. Eu acho que estamos num contexto difícil para o reconhecimento público da questão do racismo e da xenofobia. E isto é uma coisa empírica, que não é estudada, pelo menos, não tenho lido nada em termos de estudos sobre estas atitudes, nada que as fundamente. Mas eu diria que existe uma explosão de atitudes racistas e xenófobas em Portugal, pelo contato com a população estrangeira. Não é por acaso que há muitos incidentes e era importante nós termos os dados da CICDR, por exemplo, as queixas aumentaram na altura que eu saí do Governo, já havia muita queixa, por exemplo, de pessoas brasileiras que trabalhavam na restauração e especialmente na grande Lisboa e que já lhes era dito diretamente “*não queremos ser servidas por uma brasileira ou por um brasileiro*”. É regular ouvir os discursos xenófobos contra estrangeiros brasileiros e brasileiras em Coimbra, em Viseu, o que é uma coisa que não acontecia. Eu ouço discursos xenófobos em situações de convivialidade social de pessoas que eu nem imaginaria que pudessem dizer coisas destas, mas que dizem, porque tiveram, ou acharam que tiveram, más experiências ou acham que há imensos brasileiros e brasileiras que têm comportamento péssimo. Dizem que há imensos nepaleses pela beira da estrada em Viseu, porque andam nas estufas ou nas vindimas e que vão para as podas e que são um perigo porque são muitos homens juntos. Ou

seja, o desinvestimento e o desmantelamento que houve da política migratória nos últimos dois anos, tem este resultado e eu não sei se isto se traduz em indicadores de violência ou de conflito que chegue às forças de segurança, mas não me custaria a acreditar que sim, sendo que nós sabemos, que tanto na área do racismo, como na área da violência, as cifras negras são enormes. Muitas pessoas não fazem a denúncia em lado nenhum e essa era, também, uma questão da CICDR que nós também procurámos fazer, que era divulgar, divulgar, para as pessoas fazerem as denúncias. A percentagem de denúncias face àquilo que nós imaginávamos que era o universo de situações era ínfima. Até porque a CICDR não era conhecida e não é. Ninguém sabia o que era a CICDR.

É importante sabermos que existem mecanismos. Isso reforça o sentido de direitos, reforça a consciência do problema, é assim que eu vejo a coisa em termos de perceção pública.

É assim urgente que haja essa liderança política, essa fala política. Se somos antirracistas, nós não podemos tolerar este tipo de coisas, tem de ser bem claro, e nas polícias também é igual.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenhou como Ex-Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, qual é que é a perspetiva sobre este plano interno contra a discriminação, ou seja, se este plano interno da PSP, já existisse, na altura, tinha facilitado ou não o seu trabalho?

Sim. Absolutamente. Se este plano existisse, as respostas mais ambivalentes, por exemplo, quando ocorreu o incidente do bairro da Jamaica, provavelmente não teriam existido porque existia uma liderança explícita, concreta sobre este tema e, portanto, a resposta a incidentes desta natureza não era do estilo “vamos cá tentar contornar isto, é uma coisa desagradável, não sabemos bem o que aconteceu”. Até a expertise do saber como se responde e como se comunica estes temas é fundamental e deve estar no plano. Porque, pode estar carregado de razão, um pivot das forças de segurança que venha falar e responder, seja o Diretor Nacional ou outro, por exemplo sobre um incidente crítico que haja, numa força de segurança, seja ela a PSP ou a GNR, pode até estar com a maior das honestidades e com boa vontade, mas a má comunicação é o que fica.

E o deixar coisas por falar ou deixar subentender de que se está a justificar ou a esconder, há sempre essa desconfiança, relativamente a este tema nas forças de segurança.

Isso é aquilo com o que vocês podem contar e têm de estar preparados para essa desconfiança e saber estrategicamente como comunicar de forma a reduzi-la. Não sei como se faz, mas alguém há de saber. É como na área da LGBTQ. Nós criámos, por exemplo, aquele manual na área da prevenção dos crimes e discursos de ódio, com o Conselho da Europa e onde participou a PJ, a PSP e a GNR, e eu recordo-me que a atitude dos ativismos, nessa área, é sempre de suspeita sobre as forças de segurança, mesmo quando vêm ali um compromisso aberto e explícito, materializado com formação. Por parte dos dirigentes de topo desses ativismos, a atitude relativamente aos polícias é sempre de desconfiança. É uma atitude que tem a ver com o histórico onde nasceram os movimentos LGBTQ nos Estados Unidos, em Nova Iorque, e as cargas policiais nos bares LGBT na década de 70. Isto é histórico e, portanto, é preciso qualquer coisa na comunicação destes temas.

E eu lembro-me de bater de frente com ativistas e ter de lhes dizer muitas vezes, nós temos de trabalhar com e vocês têm de trabalhar com. E eles diziam Polícias? Polícias não! É antagónico. Isto tem a ver com questões ideológicas, mas que se encontra nestas áreas. A desconfiança é total e tem a ver com estes processos históricos. Passaram cerca de 50 anos desde a década de 70, nos Estados Unidos, e, portanto, é muito pouco tempo para as pessoas acharem que houve alguma mudança e que podem acreditar nela. Paralelamente depois também há comportamentos que são noticiados, cargas policiais com exageros e relembro também a situação da esquadra de Moscavide, o julgamento, etc. Esta última situação foi muito crítica e deu muito “gás” aos movimentos antirracistas, e depois quando vêm pequenos passos atrás ou grandes passos atrás, isso legitima a desconfiança. Estão a ver, isto não era para se fazer a sério ou não era para acontecer a sério.

E eu sei que as forças de segurança investem muito numa mudança de imagem, entendo que em muitas áreas este investimento devia ser uma linha permanente, mas não sei se é. Nunca refleti muito sobre isso, mas acho que não é. Não se pode fazer o contrário daquilo que se diz que se está a fazer ou que se iria fazer ou que se deve fazer. E nesse aspeto há uma relação que é, realmente de desconfiança. A consciência da desconfiança externa e a consciência da resistência interna é aquilo que têm de mais garantido. Não têm mais nada

garantido a não ser estes dois elementos. A partir daí é trabalhar. Isto é fruto das circunstâncias históricas, da sociedade que temos.

Há pessoas que dizem que tiveram uma ótima experiência, mas na área da violência doméstica, há por exemplo, quem diga que não quer ir à polícia porque tiveram uma péssima experiência com a Polícia.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Considerando a expansão da extrema-direita, a desinformação. Vive-se atualmente esta explosão de racismo e de xenofobia, que está a acontecer nas escolas. Hoje temos escolas primárias que estão cheias, de repente, de crianças migrantes, e as pessoas não sabem como fazer, não têm os recursos para fazer. Como é que eu dou uma aula a crianças que não falam nem português, nem nenhuma língua que eu entenda? Portanto isto cria resistência da parte dos profissionais e cria xenofobia, porque pensam “*porque é que nos vêm agora chatear, não temos os meios para fazer isto?*”. Junta-se assim um *melting pot*, pelo que estamos agora aqui a viver de fatores que são muito explosivos, deste ponto de vista.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Como já referi, devemos contar com a resistência interna, por várias razões, porque pode ser visto como mais um plano, mais uma chatice, mais uma coisa para fazer, algo que é imaterial. Ou lá vem isto, que é alguma coisa que fere aquilo em que eu acredito, aquilo a que o grupo a que eu pertença tem como primado, isto nos grupos extremistas e radicalizados e há várias formas de resistência. Têm de contar com isso. Por outro lado, pode também existir aquela ideia, que se tem muito na Administração Pública, relativa a uma legitimidade muito reduzida das lideranças, porque as pessoas têm muita a ideia de que estão no serviço, na sua longa carreira e que quem lidera, muda muito rapidamente. Portanto importa penetrar

ao nível das chefias intermédias, porque sem esse apoio não fazemos nada. Conquistar os vários níveis de chefia é, pois, fundamental. Acho que são estas as resistências, para além daquelas a nível macro, que é este ambiente que nós temos.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Pois as oportunidades. Eu diria que esta questão tem de estar mais na agenda política do que esteve no passado, embora tenha havido este retrocesso enorme de décadas nas políticas públicas desde 2022. Na área do racismo é muito significativa, porque não existem dados de denúncias à CICDR e tudo isso é uma desgraça total. Este desmantelamento é crítico, mas agora, em termos de oportunidades, eu acho que os mecanismos europeus são uma clara oportunidade, embora débil, agora, com esta expansão da extrema-direita a nível do Parlamento Europeu. Pode dizer-se que o Parlamento Europeu não tem grande influência em Portugal, mas é claro que tem, e além do Parlamento, também são os lobbies que se criam em torno, portanto não me digam que não tem influência nenhuma, porque tem toda a influência. Assim, a União Europeia tem conseguido manter esta orientação em termos de valores fundamentais, que é crucial.

Na senda internacional antevejo, realmente, uma fase muito difícil de contextos de guerra, em que se legitimam genocídios e, portanto, acho que não há grande coisa favorável, neste momento, para uma coisa desta natureza.

Em termos de oportunidades, acho que sim, pode ser importante haver uma legitimação da área, até por causa da imagem de uma força de segurança.

Esta mudança governativa pode ser (não conheço a ministra, mas também não tenho propriamente uma má ideia e sei que era um tema que ela tinha como caro) entendida como uma oportunidade que tem de ser explorada.

Acho que há uma coisa que tem de ser explorado, que é o conhecimento que existe sobre as coisas e às vezes esquecemo-nos de fazer isso. Não vamos buscar os estudos que existem, não lhes damos o devido valor, não os integramos, por forma dar este

reconhecimento da sua existência e necessidade. Há estudos, há dados do INE, dos inquéritos, e dar mais tração aos instrumentos que existem a nível nacional e internacional.

São as oportunidades.

Por outro lado, importa conquistar aliados e para isso, temos de perceber quem são os aliados, por exemplo nos media, numa altura de tanta mediatização das coisas. Uma oportunidade, tem necessariamente de ser através dos media, que se têm de se conquistar, porque eles traduzem visibilidade a um discurso ou uma prática que denuncie, e que faça reconhecer que existem situações de racismo que tem de ser combatido, como também dão uma luz imensa sobre coisas que têm efeito contrário.

Ao nível da nova constituição da Assembleia da República não vejo ali grandes oportunidades, porque a efetiva maioria é xenófoba, racista e antidemocrática, e o restante que compõe essa maioria de direita não tem sido afirmativamente antirracista. Também o discurso de algumas forças de esquerda está ineficaz nestas temáticas, aliás quase que parece ter sido abandonado. Na verdade, o Bloco de Esquerda não fala disto. Parece assim que é um assunto que deixou de se falar politicamente, o que diminui muito o leque de oportunidades, como nós tivemos entre 2019/2020/2021.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Acho que será a formação inicial, a formação contínua, recrutamento (criação de linhas vermelhas), a avaliação permanente e monitorização do comportamento das forças. Acho que a comunicação é fundamental, a comunicação interna. A disponibilização da informação, é muito importante. Sou daquelas que acredito que é com a formação, com a boa formação, que se conseguem mudanças nas pessoas. Eu acredito mesmo nisso. Já tive a prova disso.

Como sabemos, os preconceitos vêm da água que se bebe, portanto é fundamental, também na formação, não ter aquela retórica, aquela narrativa que desqualifica a pessoa, que a faz perder a face e dizer, *“bom isto é o nosso caldo cultural e nós temos de ser superiores*

a isto”. E há mecanismos. Como é que isto se faz? Dar, dar exemplos. Eu acho que a questão da demonstração e do exemplo é muito importante. Criar exemplos, criar projetos, pilotos que possam ser emblemáticos e ir buscar coisas que estão a ser bem feitas em algumas regiões ou até a nível internacional, e dizer que isto é possível, isto dá bom resultado, isto é excelente, é também uma forma de motivar as próprias forças de segurança.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

Seria através da pedagogia das boas práticas, porque acho isso fundamental para demonstrar que é possível, que já existe e, portanto, não é qualquer coisa de utópico ou ideológico, mas que dá resultados. Tem de se dar diretrizes. Explicar como se faz. Às vezes as pessoas não sabem como fazer de outra maneira. Uma medida é exatamente no modelo de formação.

Pode também promover-se a formação através de parcerias com a sociedade civil, com quem trabalha nas áreas de direitos humanos, com universidades, parcerias com empresas. Mas para isso tem de existir uma estrutura que faça essas pontes.

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Acho que vocês têm de criar indicadores, métricas, isso é fundamental. Acho que têm de apostar nos indicadores e métricas que permitam medir a parte visível, que é a parte das queixas e até fazer uma parceria por exemplo com a CICDR, porque o MAI integra a comissão alargada, ou integrava, não sei agora como está o decreto.

Ou seja, importa olhar estes mecanismos de deteção e de monitorização. Não sei quais são os canais para as denúncias que as instituições têm de ter. Uma das coisas que lançámos, foi um estudo sobre as discriminações múltiplas, porque nos confrontámos com esse problema na CICDR (exemplo: ser mulher, ser negra e ser cigana). Atualmente não sei quem

é que garante isto, não sei, portanto, onde é tratada esta questão de discriminação interseccional.

É uma área que acho que nós não resolvemos no nosso país de maneira nenhuma e agora, com a legislação que obriga as empresas, as entidades a criar canais denúncia, não se sabe para onde vai aquilo e para quem. Isso é uma coisa política mais macro, mas é preciso estar atento a essas várias ligações.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Há uma pessoa com quem você podia falar por causa do policiamento de proximidade que é o Jorge Malheiros que é do IGOT, e falava das experiências de policiamento nos bairros. E ele é ótimo e participou nos 2 grupos de trabalho. Deve ter ideias muito interessantes sobre essas soluções, esses dispositivos do policiamento de proximidade, das medidas mais concretas.

Penso que essa deve ser uma área do plano, não no sentido de *lip service*, mas de potenciar uma real articulação entre as forças de segurança e alguns projetos que existem, como o Escolhas e outros programas comunitários.

Uma coisa fundamental da qual não falámos é o recrutamento de pessoas racializadas, ou a questão da representatividade nas forças de segurança. Só por si, parece-me que essa medida teria fortes impactos no controlo de situações violentas e inaceitáveis nas forças, e também na relação com as comunidades.

Identificação do entrevistado	José Reis
Instituição	Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA)
Função	Gestor de fusão do Alto Comissariado para as Migrações (ACM) para a AIMA, garante aquilo que era o ACM e a sua integração na Agência e é Diretor Departamento para a Igualdade e contra o Racismo, a Xenofobia e a Discriminação.
Data	27 junho 2024, presencial, Lisboa.
Observações	Foi o coordenador do grupo de trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação, criado pelo Despacho n.º 309-A/2021 pela então Secretária de Estado para a cidadania e igualdade, Rosa Filomena Brás Lopes Monteiro, que teve como missão apresentar propostas de medidas a integrar no 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação.

Vera Sousa: Dr. José Reis muito boa tarde. Eu gostaria de agradecer a disponibilidade para nos receber. Para nós é uma honra poder contar com o seu contributo e com a sua larguíssima experiência nesta área. Atualmente desempenha funções na Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA) e a minha primeira pergunta vai no sentido de saber qual a sua função exata?

José Reis: Neste momento sou Gestor do processo de fusão do ACM a AIMA, que decorre do facto de ter assumido a Presidência do Conselho Diretivo do ACM, em julho de 2023 na altura em que foi nomeada a então presidente do Conselho Diretivo, Sónia Pereira, Vogal do Conselho Diretivo da AIMA. Assim, cumpre-se garantir que todo o conjunto patrimonial, de competências, recursos humanos, etc, do então ACM são integrados de forma adequada na AIMA, ou no IPDJ, no que diz respeito ao Programa Escolhas. Tenho também a responsabilidade de estar a dirigir o Departamento para a Igualdade e contra o Racismo, a Xenofobia e a Discriminação, portanto tenho 2 funções neste momento que estão relacionadas com garantir o processo de fusão, por um lado, mas também fiquei com as áreas que estão relacionadas com o combate ao racismo, à discriminação, à xenofobia, ao diálogo inter-religioso, ao diálogo intercultural, à promoção da diversidade e a integração das comunidades ciganas, da igualdade e da interseccionalidade.

Vera Sousa: Para além destas funções também foi Diretor do Centro Educativo da Bela Vista, Coordenador do Centro Educativo Navarro de Paiva, desempenhou várias funções na

Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, foi Presidente da Associação Luso Cabo-Verdiana de Sintra e coordenou o grupo de trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação, nomeado pelo despacho 309/2021 da então Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade Rosa Filomena Brás Lopes Monteiro, que teve como missão apresentar propostas de medidas a integrar no 1º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação.

Antes de começarmos a entrevista, propriamente dita, eu gostaria de fazer a contextualização do nosso trabalho. O tema do nosso trabalho é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;

O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

As perguntas que lhe vou fazer não requerem nenhuns conhecimentos técnicos, considerando que têm a ver apenas com a perspetiva que tem, tendo em consideração as funções que desempenha e já desempenhou e o trabalho de enorme mérito que tem desenvolvido nesta área e tentar, no fundo, perceber se há ou não há, na sua opinião, necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar do PNCRD e do PPMD, já contemplarem medidas a si destinadas.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Eu diria que o simples facto de ter sido implementado um Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação em Portugal, demonstra que existe ainda uma necessidade de trabalharmos estas questões do racismo e do combate à discriminação étnico racial. Portanto quando nós tivemos de fazer o trabalho (e eu saliento que tive apenas a honra de fazer parte do grupo de trabalho e ser o coordenador do grupo de trabalho, que no fundo era constituído por um painel enorme de especialistas, nomeadamente académicos que estudam a matéria), nessa fase inicial, ficou logo como assente, que existe de facto, um problema de racismo estrutural em Portugal, e que tem que ver com muitas questões históricas e que esse reconhecimento é um primeiro passo para se trabalhar. Isso foi reconhecido, até na altura, penso que na nota inicial introdutória da Senhora Ministra.

Portanto a existência do Plano Nacional de Combate ao Racismo identifica esta circunstância que nós atravessamos neste momento e identifica esse reconhecimento. Considero assim que tudo o que sejam também planos e medidas locais específicas, que estão no âmbito do Plano Nacional, fazem sentido para mim, mesmo não tendo conhecimento específico interno da realidade do que se passa na PSP ou em outra força de segurança.

Eu diria que todos os planos locais específicos e temáticos, que concorram para aquilo que são as medidas que estão previstas no Plano Nacional, fazem todo o sentido.

Pergunta derivada: Que evidencias ou experiências o levam a acreditar que esse plano é necessário?

Bom, eu tive várias vidas ao longo da minha vida. Sou filho de imigrantes, vivi na linha de Sintra numa zona problemática, em bairros sociais. Fui jovem ativista, fui dirigente associativo, portanto eu tive oportunidade de vivenciar várias situações que eu considero que não foram as mais adequadas por parte de forças de segurança. Não só da PSP, mas também

da GNR, isso também é importante que seja dito. Portanto nas várias funções que fui desempenhando (também fiz parte da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, em determinada altura da minha vida, porque fui conselheiro), tive a oportunidade de ouvir várias situações relacionadas com a atividade dentro das forças de segurança, por ações perpetradas ou alegadamente perpetradas, por elementos das forças de segurança, que roçavam, ou pelo menos, indiciavam a prática de racismo ou de algum ato discriminatório.

Portanto, ao longo dos vários anos, nas minhas várias funções, fui confrontado com situações em que elementos das forças de segurança, neste caso da PSP, praticaram ou alegadamente praticaram, atos de racismo ou discriminação racial. E eu tenho o cuidado de dizer alegadamente, porque na realidade eu não posso dizer isto com toda a certeza, mas diria que a mera existência de indícios, justifica que já possa haver uma ação preventiva e proativa de construção de uma narrativa positiva também no interior da força, que venha a prevenir qualquer situação no futuro.

Portanto, a simples existência destas dúvidas, já justificam que haja aqui um trabalho de construção de uma identidade que seja de diálogo, que seja de interação com o outro, de não ter medo do que vem de fora, de compreensão, no fundo de diálogo, mais do que tolerância (porque nos coloca num patamar acima em que nós toleramos ou outro). Eu diria que temos que nos colocar mesmo no lugar de encontro, em vez de em cima.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Eu acho que vai ser visto com bons olhos por muita gente. Acho que na comunidade vai ser visto com bons olhos, por muita gente, mas também com menos bons olhos por muita gente. Não nos podemos esquecer também do atual panorama que vivemos em que a extrema-direita ganha força e em que está representada com 50 deputados, neste momento. Em que existe uma constante vontade de fazer crer que o racismo é uma coisa que não existe, fazer disso um tabu, em vez de abordar a questão. Eu diria, que neste momento (se calhar, se fosse há 2 ou 3 anos atrás, o meu discurso teria sido um bocadinho diferente) vai agradar

a uns, não vai agradar tanto a outros. Isso vai acontecer também nas forças policiais, mas eu se calhar nas forças policiais, também diria isso há 2 ou 3 anos atrás.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenha (ou já desempenhou) qual é a sua perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP? Ou seja, se ele existisse facilitaria ou não o seu trabalho?

Eu acho que se este plano contribuir para aquilo que eu disse há pouco, se contribuir para que todos os agentes ganhem uma cultura de diálogo, de olhar para o outro sem nenhum viés ou nenhum preconceito ou, pelo menos, fazer esse exercício de que quando olham para o outro, existe um viés, um preconceito, que faz parte da nossa natureza humana, já vale a pena. Espero que esse plano também tenha ações de formação que não sejam só PowerPoint, mas que obriguem a *rollplays*, que obriguem a que as pessoas sintam na pele aquilo que podem ser as consequências dos seus atos, se nós conseguirmos implementar isso e se conseguirmos fazer com que os agentes sintam isso e percebam o que é que os outros sentem, quando são vítimas destas alegadas práticas, se servir para isso, acho que já estaremos a fazer um papel extraordinário, acho que já estará a cumprir assim uma missão muito positiva, sinceramente porque eu acho que isto não vai lá apenas com regulamentos, com proibições. Vai lá quando as pessoas começarem a perceber e as pessoas às vezes percebem quando sentem e também vai lá, quando os agentes são obrigados a interagir com todas as pessoas, independentemente de onde são, em contextos, que não tenham que ser necessariamente sempre de tensão ou pré tensão, porque estas situações também se vão construindo e vai reforçando uma crença que nós temos, porque cada vez que um agente se desloca a determinado sítio e vai sempre para resolver uma ocorrência, mais ou menos violenta, e se aquelas pessoas que lá existem são negras ou são ciganas, por exemplo, a experiência que aquele agente tem daquelas pessoas, que por acaso são negras e por acaso são ciganas, e/ou, vai fazer com que ele, pense: *“de facto, cada vez que eu me confronto com estas pessoas é sempre para..., então se calhar aquilo que eu penso ou que já me disseram é mesmo assim”*. Não sei se as forças de segurança pensam nisto, porque na realidade o exercício das funções obriga a que eles se desloquem para muitas situações que já vão correr mal (em princípio),

e por isso é que eles foram chamados e se não tiverem oportunidade de experienciar outros momentos com aquelas pessoas, outras realidades, outros contextos, outras coisas, será muito difícil desconstruir.

Porque realmente se cada vez que um agente vai lá, é porque houve um ato de violência, porque houve um furto, porque houve um desacato, porque houve uma agressividade quando me viram, realmente vou começar a pensar “*que eles são intratáveis, que não vale a pena*”. Por contrário, se eu não estiver com eles noutros momentos mais tranquilos, em que não se passa nada, em que nós temos de interagir uns com outros, em que temos de jogar uns com os outros, em que temos de trabalhar em conjunto, será muito difícil mudar comportamentos. Eu acho que isso tem muito mais efeito do que todos os normativos internos, todos os regulamentos que possam existir.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Na realidade, o plano nacional decorre também do desafio que foi lançado pela União Europeia, portanto é algo que já vem descendo em escada, pelo que vou manter a minha resposta à primeira questão. Sim, acho que faz todo o sentido que existindo orientações maiores e mais amplas, em termos de chapéu enquadrador, a coisa possa ir afunilando e adequando-se às realidades locais.

Acredito que em determinadas esquadras (penso que é esse o termo certo), tenha de haver adequação. O plano terá de ser desenhado a nível nacional da PSP, mas com certeza terão de haver adequações, especificidades, de acordo com a população, de acordo com a composição das próprias forças, de acordo com um conjunto de circunstâncias. Mais uma vez, estaremos a afunilar, o que é bom porque é responder às especificidades de cada local, de cada população, que vai ser envolvida, bem como das próprias forças locais que integram aquele corpo local.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

São os viés e os preconceitos já existentes, nomeadamente nas forças de segurança e não vale a pena dizer que não, aliado ao contexto nacional também em que vivemos. Aquilo que eu disse há pouco, aplica-se por exemplo, na implementação de um plano. Com certeza que vai haver gente que vai referir, *“mas para quê que vamos implementar um plano destes, se não existe nada de racismo, isto é só um exagero”*. Acredito que vai haver alguma atitude de desvalorização, de dizer que deviam investir tempo e dinheiro noutras coisas mais importantes. Haverá com certeza também uma desvalorização, negando a existência do racismo. Acho que isso será um desafio, mas eu também vejo vantagens porque, com certeza, e ainda bem, existem muitos agentes que reconhecem esse problema e que não se reconhecem nessa forma de ver as coisas, de ver o outro, e isso também vai trazer esperança a muita gente que está nas forças de segurança e que vai sentir que a sua própria organização está a fazer algo de concreto para mudar o estado das coisas.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

A grande oportunidade que vejo aqui é, de facto, um número de agentes da Polícia, que não se revê nesta forma de tratar o outro e que vai sentir-se mais seguro, vai criar uma rede deste tipo de pensar, para cada vez mais vai abafar a outra forma de pensar. No fundo, há sempre uma tensão entre forças (ou correntes de pensamento) e às vezes algumas estão com mais moral, e outras estão com menos moral. Na circunstância atual, diria que dá mais moral a um lado da força, portanto tem que haver aqui um reequilíbrio, porque também não podemos ser ingénuos, ao ponto de pensar que o racismo e a discriminação racial vai ser eliminada de todo o lado. Isso não vai acontecer. Pelo menos da experiência que eu tenho.

Pessoalmente senti e vivi na pele situações de racismo e discriminação, em várias fases da minha vida, como jovem criança, como jovem adolescente, como jovem adulto,

como filho, como pai, como pai já mais velho e quando eu pensei que já não havia de lidar com isso, vejo agora a minha filha a ter de o fazer. Portanto, é uma situação que, por muito que, qualquer um me queira dizer que não existe, quando eu lhe faço esta cronologia de 47 anos e consigo identificar um momento em que eu tinha 7 ou 8 e andava na primária, e um momento em que eu tenho 47 e continuo a ter que me dirigir a um sítio para resolver um problema relacionado com a minha filha, quando alguém me tenta convencer que não existe, tenho muita dificuldade em continuar a conversar com essa pessoa. Mas na realidade, existe gente com esta narrativa, pelo que esta não é uma situação simples. É uma situação em que, nós todos, temos de a abordar com tranquilidade, sem violência, porque não é com agressividade que nós combatemos este tipo de situações.

Como disse há pouco, acho que temos de fazer com que as pessoas sintam e percebam o que é que causa no outro e se gostavam de sentir aquilo. Provavelmente não gostarão e isso também as fará pensar, porventura, de forma diferente e é um caminho que vai durar e vamos ter sempre alguns que não vão mudar. Não vão mudar.

E o que me importa a mim é ir mudando cada vez mais pessoas, e fazendo com que o grupo daquelas que consideram que o racismo é inaceitável, seja maior do que o grupo daquelas que acham que é aceitável ou que não existe.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Acho que a área do recrutamento é fundamental, porque se não existe diversidade nas próprias forças de segurança, vamos reforçar, por exemplo, que os ciganos não são de confiança. Se eu tivesse ciganos polícias e os meus colegas soubessem que existem ciganos nas forças de segurança, a sua própria comunidade percebe que existem agentes ciganos nas forças, essa gente está a fazer um papel muito superior àquele que se poderia pensar a priori. Ele está a ser um exemplo, está a desconstruir crenças e mitos, está a conviver com outros colegas e fazê-los ver aquilo que ele é verdadeiramente. É, pois, fundamental e quem diz o cigano, diz um negro, por exemplo, um afrodescendente.

A outra área que eu penso também deve ser vista com cuidado, tem a ver com a parte do patrulhamento, a presença das polícias em alguns locais e a forma como abordam principalmente os jovens. Eu acho que tem de haver um grande trabalho nessa área, e aqui não sei muito bem, o que é que poderíamos fazer, mas existem boas práticas e há alguns bons exemplos. Eu por acaso lembro-me dum programa, de um projeto em Oeiras que é o “Gira no Bairro”, em que os miúdos frequentam a Esquadra, e também um programa “Escolhas”, que, por acaso, estava connosco nessa altura, foi financiado por nós, agora está no IPDJ.

Curiosamente eu conheço as pessoas que estiveram por trás deste projeto, porque trabalharam comigo na Reinserção Social, eram minhas colegas, e eu tive a oportunidade de poder visitar aquele projeto e fiquei muito bem impressionado, com a forma com que as 2 ou 3 jovens afrodescendentes estavam a ocupar, a ocupar não, estavam na sua sala, que por acaso era numa Esquadra e a forma como estavam à vontade naquele local, e a forma como eu via a interação entre elas e uma agente da PSP (ou um agente, agora não me lembro) e eu pensei assim: *“se isto existisse em mais sítios, estaríamos a fazer um trabalho extraordinário para a proximidade, para o combate ao racismo, o combate a tanta coisa e para promoção de tanta coisa boa”*.

Na realidade, aqueles agentes e aquelas crianças estão a conhecer uma outra faceta um do outro e aquelas crianças e jovens estão a criar relações presentes e futuras, também para quando aqueles jovens estejam, amanhã numa situação problemática (e que tenham de sofrer uma ação policial), a abordagem será diferente, de certeza absoluta, de um lado e do outro, porque já existe um conhecimento, um respeito. Por isso eu acho que essa parte é fundamental, e exemplos como este que eu dei, poderiam ser, porventura, replicáveis.

E depois tem de haver formação. Essa tal formação, que eu falo, não deve ser uma formação só teórica, deve ser uma formação mais imersiva, que obrigue a mexer com os sentimentos, que obrigue a reflexões internas, que obrigue a existência de *rollplays*, que obriga a ouvir testemunhos de pessoas. Deve ser uma coisa mais profunda, não só aquela formação de PowerPoint, sem desprimor nenhum para o PowerPoint, que utilizo muito, mas noutros contextos.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

Acho que a formação inicial e contínua é fundamental. Entendo também que a existência de projetos inovadores que promovam essa proximidade entre as várias comunidades também é fundamental. Também considero que devia haver um número de cotas (e falo à vontade das cotas, porque eu não sou grande fã de cotas, deve ser da minha vertente desportiva que me obriga a que ganhe o melhor). Só que eu sei que não é bem assim, porque quando nós vamos olhar efetivamente, o fator equidade não está lá, portanto não ganhou o melhor. Neste caso em particular, ganhamos todos, se tivermos essa representatividade, se tivermos mais afro descendentes, se tivermos mais pessoas ciganas. Porque estamos a desconstruir, estamos a criar figuras de referência para as comunidades, que vão facilitar o trabalho das forças de segurança, e também quando colocamos estas pessoas nas forças de segurança, as mesmas, sem fazerem grande esforço, estão a ser embaixadores e estão a desconstruir vários preconceitos e mitos que se foram criando, junto dos próprios colegas.

Por tudo o que referi, considero fundamental a existência de 3 eixos: do recrutamento, da formação e da proximidade.

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Sinceramente, aproveitando aquilo que eu disse há pouco, também vai depender muito. Nós neste momento, não vivemos num contexto muito favorável. Hão-de haver Esquadras mais permeáveis a esse tipo de planos e de ações e haverá outras que serão menos permeáveis. Não conheço a realidade das esquadras, para me pronunciar, mas daquilo que eu sinto, vou vivendo e vou ouvindo diria que vai depender de zona para zona, vai depender

dos sítios onde existe maior ou menor tensão, maior ou menor conflito, vai também depender das chefias da esquadra.

Depois, como é que será a estratégia de implementação do plano? Existem aqui alguns fatores: quem implementar, vai ter aqui um papel fundamental. Acho que as chefias que vão promover essa implementação vão ter um papel fundamental, mas também acho que o contexto local e o próprio corpo policial, poderão ser facilitadores ou não.

Pergunta derivada: Pode partilhar connosco uma história um exemplo de mudança comportamental que gostaria de ver como resultado do plano?

Aquele exemplo que dei há pouco, em Oeiras, acho que é um bom exemplo. Eu gostava de ver esse tipo de projetos em mais esquadras. Acho que seria muito importante. Por aquilo que eu vi, pareceu-me extraordinário porque também existe uma grande desconfiança nas comunidades afro descendentes, tal como nas comunidades ciganas, relativamente à polícia, porque *“são injustos, porque são brutos, porque são racistas, porque são tudo e mais alguma coisa”*.

Também existe aqui um ressentimento relativamente às forças de segurança por parte das comunidades, e é claro que isso tem uma história (que eu não me vou dar ao trabalho de contar) mas que é preciso desconstruir. Naquele bairro, se perguntassem há uns tempos, a um pai de uma daquelas jovens que eu vi, se ia deixar a filha dele ir a uma esquadra, iria logo perguntar: *“fazer o quê?”*. E não ia deixar. Atualmente, houve aqui um reforço da confiança, e a própria mãe considera que está tudo bem. Isto também é importante, porque alguém que fosse à esquadra, obrigaria a um alarido e todos os moradores iam para a porta da esquadra. Agora, o jovem vai à esquadra, porque vai fazer uma atividade, vai estar lá com os senhores agentes e há ali um respeito com o senhor agente *“fulano tal”*, já começa a haver nomes, e quando começa a haver nomes, começam a existir emoções.

Para mim, o que faz sentido é que isto não seja uma exceção. A presença da polícia nos bairros é fundamental para criar sinergias e uma presença positiva. É um trabalho preventivo, proativo, porque ao estar sempre próximo, evitam um conjunto de problemas. Acredito que esta mudança vai dissuadir e, portanto, não é só bondade.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Acho que devem ouvir as comunidades. É fundamental ouvir as comunidades, seja através de associações de imigrantes ou de associações de pessoas ciganas, seja através de outras organizações, outras ONG's que existem. Devem tentar envolver todos os atores na construção do plano, envolver os municípios, porque existem outras ações que até podem ter um financiamento ou apoio logístico, para a sua realização. Este plano pode envolver não só a questão das ações de formação, mas também pode haver atividades com as comunidades, os vários parceiros locais, que podem ter aqui um papel interessante. O principal é que o público que vocês querem abranger, sinta que foi envolvido, porque caso contrário, pensarão “que estão a fazer isto para nós como se nós não tivéssemos cabeça”.

Identificação do entrevistado	André Antunes
Instituição	Polícia de Segurança Pública
Função	Atualmente em missão na Geórgia
Data	4 junho 2024, via zoom
Observações	Oficial da Polícia de Segurança Pública. Foi, até recentemente, Comandante da Esquadra de Investigação Criminal da Divisão Policial de Leiria. Já desempenhou várias funções de comando operacional na PSP

Vera Sousa: Sr. Subintendente André Antunes, começo por agradecer a sua disponibilidade e a colaboração. Muito obrigada.

Antes de começarmos a entrevista, propriamente dita, gostaria de fazer a contextualização do nosso trabalho. O tema do nosso trabalho é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano.

O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

As perguntas que lhe vou fazer não requerem nenhuns conhecimentos técnicos, considerando que têm a ver apenas com as perspetivas que tem, tendo em consideração as

várias funções que já desempenhou na PSP, funções essas na sua maioria operacionais e no comando de esquadras.

Começo por lhe pedir que me fale exatamente disso. Qual o seu percurso profissional na PSP?

André Antunes: Começando pela primeira parte, eu iniciei o meu percurso profissional no curso de formação de oficiais de polícia, portanto, mestrado integrado em ciências policiais, em 2006 no Instituto, que terminou em 2011.

Depois tive sensivelmente 2 anos em Lisboa, no Comando Metropolitano de Lisboa, na 4ª Divisão, comandeí a 24ª Esquadra e por vezes acumulava com outras esquadras da divisão.

Estive um período de nove/ dez meses na Escola Prática de Polícia, a dar formação ao 9º Curso de Formação de Agentes, nas áreas de Direito Penal, Processo Penal, Introdução ao Estudo do Direito e, salvo erro, Serviço Policial Urbano.

Depois disso, voltei a Lisboa, onde estive 2 meses, sensivelmente, novamente na quarta divisão, em Belém, até que depois, fruto das transferências, fui para o Comando Distrital de Leiria, onde, desde 2013, já desempenhei funções de comandante de esquadra genérica, chefe da área operacional da divisão, chefe de núcleo, neste caso de logística e durante o maior período, comandante da esquadra de investigação criminal (desde 2017 até há um mês).

Entretanto, fruto da promoção, estou em missão Internacional, na Geórgia, numa missão de monitorização das 2 regiões que estão sobre administração russa, não formal. A nossa missão é de monitorizar o conflito e, no fundo, as interações entre ambas as partes, no sentido de manter toda a situação calma e pacífica e de reporte. Temos o dever de relatar tudo o que detetamos, para depois também ao nível das instituições europeias, possam ser tomadas as medidas necessárias e adequadas.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança?

A polícia é uma instituição feita de pessoas, que quando entram nas nossas fileiras já trazem os seus valores e crenças enraizados. A Polícia já tem, nos dias que correm, procedimentos internos (ao nível da formação continua) e ao nível de instruções ministeriais a que tem de subsumir a sua atuação, no plano da prevenção dos comportamentos discriminatórios. No entanto, existindo possibilidade de criar um instrumento próprio e especificamente direcionado para a realidade interna, acho que seria extremamente útil e que poderá traduzir-se num passo importante para a criação de maior qualidade ao serviço do cidadão.

A violência policial ou o excesso de agressividade nas interações polícia vs. cidadão, poderão ser um sinónimo de racismo ou de qualquer outra tipologia de discriminação, mas na minha opinião derivam em grande medida daquilo que são os padrões educacionais de cada pessoa.

Apesar de admitir que muito remotamente possam existir ainda dentro da Polícia casos de discriminação ou racismo diretos, ou deliberados, tenho a certeza que isso serão exceções muito pontuais e que têm de ser eficazmente repreendidas. O que considero que pode ainda existir com mais frequência que o desejável, é alguma expressão indireta deste tipo de comportamentos. Por exemplo: falando de casos concretos que já presenciei: Um cidadão brasileiro é mandado parar numa operação-stop. O polícia solicita-lhe os documentos, e este diz que tem no telemóvel, mas ao se aperceber que é brasileiro, começa, de forma jocosa, a dirigir-se-lhe usando expressões tipicamente brasileiras e fazendo uso da sua fraca pronúncia (“cara”, “*isso não é legal aqui em Portugal*” “*vamos ter de ir na delegacia...*” se fosse no Brasiu cê já tava com o fuzil na cabeça” etc.). Ora bem, o que é que isto revela? Isto revela uma clara falta de urbanidade e formação cívica, de alguém que se espera que seja profissional, educado e imparcial independentemente daquilo que possa ser a sua opinião ou crenças individuais.

Portanto, sim, considero que este plano é necessário e mais que isso: imperativo!

Tive outro caso, recentemente, que considero ser também o reflexo perfeito do progresso que ainda temos de perseguir internamente... Uma senhora, que se dirigiu à Esquadra a dar conta que o seu carro tinha sido assaltado há 3 dias, na garagem do seu prédio, mas que só se apercebeu naquele dia, e do interior lhe teriam levado o computador portátil, mas que o seu filho através do seu telemóvel, conseguira rastrear a última posição em que o computador havia sido ligado (indicando ser no mesmo prédio onde a senhora mora). O polícia que primeiro a recebeu, que estava de sentinela e que já está quase no fim de carreira, perguntou-lhe como é que conseguia ver a localização, e a senhora explicou que que era através da plataforma da Apple que estava sincronizada a mesma conta, etc... O mesmo polícia pediu para ver o carro, que estava estacionado à porta da Esquadra, e verifica que o carro não tem absolutamente dano nenhum, tratando-se de uma viatura muito recente e começou a desconfiar da veracidade da história. Eu acompanhei todo este diálogo inicial pois estava naquele momento na máquina ATM e percebi claramente que o Polícia pensou tratar-se de uma burla relativa a seguros.

Depois, a senhora acrescentou que tinha comprovativos da morada onde o computador indicava estar pela última vez há 2 dias, pois tinha conseguido saber o IP da rede a que este se tinha conectado e apresentou-lhe uma folha com vários dados informáticos que o filho lhe dera, inclusiva com dados da rede WIFI da casa do suposto vizinho suspeito. De imediato a resposta foi: “óh minha senhora, acha que eu sei ler chinês? Não me diga que agora quer que a Polícia vá arrombar a porta do seu vizinho e perguntar pelo seu computador!”

Foi aí que eu intervim, não fazendo alarido, dizendo apenas: “Bom dia, eu não pude deixar de ouvir a conversa, sou o Comissário... *Não se importa de vir comigo para me explicar melhor o que aconteceu?* Mais tarde, no mesmo dia, depois de conjugar as várias peças do tabuleiro (as recebidas e as legais), recuperámos o computador e constituímos 1 jovem de 19 anos arguido pelo furto do portátil. No dia seguinte fiz questão de “apresentar serviço” ao agente sentinela do dia anterior.

Ou seja, apesar de eu saber que isto não é um caso de discriminação ou racismo puro e duro, considero que, sim, é um caso de discriminação, não em razão de raça, género, orientação sexual ou religião, mas em razão de preconceito ou juízo de valor com base numa

crença que aquele polícia julgou ser verdadeira, mas que na realidade não era. O caso era real e tinha efetivamente acontecido o furto. Não devemos negar à partida uma ciência que desconhecemos.

Outro caso: Um jovem rapaz, homossexual, bastante excêntrico na maneira de vestir e falar foi formalizar queixa por violência doméstica contra o seu namorado. A quantidade de “burburinho” que isso gerou nos corredores à volta do graduado de serviço, com excursões programadas à impressora e à sala de expediente só para verem a pessoa e até esboçarem sorrisos ou gestos para o profissional do atendimento foi evidente.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Eu acho que a receptividade deste plano pode ter uma dupla dimensão. Por um lado, uma dimensão interna e, por outro, uma dimensão externa. Uma dimensão interna na perspetiva em que eu julgo que os principais desafios que a implementação deste plano pode ter internamente são, por um lado, a negação, as pessoas acham que não faz falta, por outro, uma certa desvalorização do problema, porque é uma coisa que não é propriamente palpável. Não é algo concreto que as pessoas possam mensurar no dia a dia e nessa perspetiva, eu acho que pode haver aqui alguma negação e até alguma desvalorização, principalmente por aqueles que desempenham funções eminentemente operacionais. Digo isto porquê? Porque quem desempenha funções eminentemente operacionais, na minha perspetiva e daquilo que eu vejo, fruto do elevado desgaste que essas tarefas têm, trabalhar por turnos ou lidar com uma multiplicidade de situações quase em simultâneo, acaba por levar a uma certa falta de paciência. Ou seja, as pessoas que estão neste tipo de tarefas (operacionais), com o desgaste que isso acarreta, acabam por não ter grande paciência para ouvir falar destas coisas. Algo parecido com a ideia de não mexer muito em assuntos complexos para não correr riscos de me sentir pseudo inadaptado, uma certa resistência passiva internamente, o que eu acho que pode ser um desafio interno a este tipo de planos.

Por outro lado, numa perspetiva de dimensão externa. É verdade que lidar com o público é uma espécie de montanha-russa constante, principalmente em atividades como missão policial, em que podemos estar a lidar, num caso, com uma situação de criminalidade violenta, altamente organizada e no outro com um estacionamento indevido ou um ruído de vizinhança. Ou seja, isto requer, dentre outras capacitações, uma notória estabilidade emocional, mas também um background sólido de valores humanos que permitam ao polícia atuar de forma imparcial e, acima de tudo, não preconceituosa, porque nós lidamos com todo tipo de pessoas, todos os tipos de idades, todos os tipos de origens. Portanto, temos de ter esse background. Esse plano de fundo, tem de existir em permanência.

Como dizia há pouco, cada vez mais temos uma elevada diversidade cultural, com o número crescente de estrangeiros a escolherem Portugal para se instalarem com as suas famílias, o que requer das forças policiais uma elevada permeabilidade a novos tipos de interações, de forma a conseguir manter os padrões de eficácia e de eficiência e daquilo que é a resposta que se espera do Estado às questões da segurança, sem beliscar a integridade das pessoas, na sua individualidade também.

Por isso acho que estes dois desafios internos e externos. Internos, uma certa passividade, uma certa negação do problema e externos esta dimensão do cidadão com que lidamos e das origens dos problemas, da tipologia dos problemas, da flexibilidade e da permeabilidade que isso exige ao polícia no seu dia a dia.

Questão n.º 3

Considerando as funções que já desempenhou qual é a sua perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP?

Em primeiro lugar não nos podemos esquecer que a Polícia é uma instituição prestadora de serviços. Normalmente falamos em segurança, *lato senso*, mas na prática temos um leque imenso de atribuições que convergem nesse mesmo sentido. A razão da nossa existência é, portanto, produzir algo que está nos alicerces de um Estado de Direito Democrático. Este produto, chamemos-lhe assim, não é algo tangível ou eminentemente material, como sabemos. Trata-se acima de tudo de um espectro de perceções e sentimentos que pretendemos projetar nos nossos “clientes” e simultaneamente avaliar, como resposta da nossa atuação.

Dito isto, e se olharmos para a Polícia nesta tal ótica empresarial, considero que existe uma engrenagem principal que precisa de ser mais bem oleada no que respeita às questões da discriminação e que no fundo é sobre ela que gravita toda a minha opinião sobre esta temática. Refiro-me, concretamente, à arte de comunicar. E comunicar não apenas internamente (porque nesse aspeto temos um catálogo de regras e padrões mais ou menos bem definido), mas essencialmente no que diz respeito a comunicação com o exterior, com o cidadão.

Estou bem ciente que, antes da comunicação existem outros aspetos trabalháveis, como sendo a mudança de mentalidades, crenças, e estereótipos que estão dentro de cada profissional enquanto pessoa. Mas, tendo uma visão mais pragmática e realista, considero que esse seria um trabalho muito mais árduo e diria quase inatingível, porque implica descer e trabalhar a um nível muito mais profundo da personalidade e dos valores de cada pessoa, numa perspetiva de desconstruir conservadorismos e tentar criar de raiz alguns conceitos (falsos até então) que continuam a ancorar o pensamento de muitos profissionais. E atenção, quando faço este comentário não o faço apenas numa perspetiva policial. Todos nós facilmente encontramos exemplos de pessoas que trabalham em diferentes setores da sociedade, por exemplo na saúde, na educação, na justiça, que são extremamente arrogantes, impertinentes ou até mesmo desrespeitosos quando interagem com os seus utentes ou clientes, como que queiramos chamar.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Há pouco falei da multiculturalidade que cada vez mais sentimos dentro das nossas cidades. Não só os que vêm para Portugal, mas também cada um de nós, individualmente, somos a cada dia que passa mais «universais» e queremos ser aceites enquanto “cidadãos do mundo”! Esta dinâmica projeta-nos para a necessidade de nos tornarmos sucessivamente mais flexíveis no que diz respeito a questões culturais, de respeito pela diversidade, pelo que é diferente, pelas diferentes ideologias ou identidades e, por conseguinte, cada vez mais empáticos com os outros.

A existência de um plano formal dentro da Polícia que permita balizar comportamentos ou pelo menos estabelecer barreiras e limites ao processo de interação com o cidadão (e

atenção: seja ele suspeito ou alegada vítima), é algo que na minha perspetiva terá um impacto e uma relevância gigantesca para o aumento da qualidade do serviço prestado. Sim, porque é essencialmente de qualidade que estamos a falar, no final de contas, com todos estes investimentos. É isso que se procura melhorar, é aí que se pretende caminhar, até para que, não só nacional, mas também internacionalmente a Polícia seja cada vez mais reconhecida como um albergue seguro da sociedade e não como mais um beco sombrio onde, de quando em vez, mais uma pessoa acaba por ser discriminada, marginalizada ou até sujeita a um processo de revitimização ou preconceito.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Eu considero que esta pergunta está muito relacionada com aquela que me fez há bocadinho. Não nos podemos esquecer que a polícia é uma prestadora de serviços, tem profissionais que prestam um serviço e tem os visados desse serviço, o cliente, o cidadão. Daí eu considerar que termos um profissional, termos um funcionário discreto destas questões é um desafio tremendo. É como termos um alcoólico que não aceita que é alcoólico e que precisa de ajuda. Nós podemos ter aqui toda uma *task force* a trabalhar sobre essa pessoa para a ajudar, mas se ela em primeira mão, não reconhecer o problema é muito mais difícil. Essa tal resistência passiva, que eu falei há pouco, é de facto, uma das pedras maiores que esta engrenagem pode encontrar, principalmente em pessoas que estão mais em final de carreira, que já não estão com a tal paciência, a tal permeabilidade a estes assuntos, que se calhar uma pessoa em início de carreira poderá ter mais, porque tem ambição, porque não apresenta níveis de desgaste tão grandes como uma pessoa que está em final de carreira.

Por outro lado, o tal desafio, a tal dimensão externa, que eu repito, acho que é extremamente difícil, que é a multiplicidade de situações com que a polícia tem de lidar na rua, quer seja uma criminalidade grave, quer seja uma violência doméstica, em que temos tido polícias gravemente agredidos nos últimos tempos, quer seja um simples estacionamento ou um ruído de vizinhança, implicam modelos de atuação também eles diferentes. Eu estar a lidar com um suspeito de assalto à mão armada num posto de abastecimento de combustível, ou numa ourivesaria, ou num banco, ou estar a lidar com uma pessoa que telefonou para a polícia a dizer que precisa de ajuda, porque acha que a casa dela

foi assaltada, são coisas completamente distintas e, portanto, a forma de interação também tem de ser ela própria distinta.

Em primeiro lugar, porque nós temos níveis de intervenção. Se eu estiver a lidar com um suspeito de homicídio ou de assalto à mão armada que pode estar na posse de algo que me mate, eu não vou estar ali, obviamente, com um tipo de interação com ele altamente cordial e a pedir se faz favor. Isto está relacionado com níveis de intervenção, portanto, formas de atuação e níveis de força.

Outra coisa é eu ser desrespeitoso, ou ser discriminatório, ou marginalizar alguém só porque ele é suspeito. Eu posso na mesma usar força pública, eu posso na mesma fazer impor uma regra, dar uma ordem sem discriminar a pessoa. Este é um desafio externo, é um misto de externo e interno, que a pessoa tem de ter formação para saber isto. Externo, porque o outro lado que interage connosco não é interno, é externo e, portanto, quem vai ser consequente da minha ação é o cidadão. Termos esta noção de que este *background* sólido de valores humanos é importante e é fundamental, para uma atuação com o cidadão. Acho que é um desafio também muito grande para este plano.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Quanto melhor for a relação polícia-cidadão, mais a sociedade tem a ganhar. E isto parece-me absolutamente clarividente. Se quisermos categorizar, poderemos falar essencialmente 3 tipos de interações, sendo que a terceira que irei elencar, praticamente a poderia excluir desta discussão:

- a)** Cidadão vítima que recorre à Polícia;
- b)** Cidadão suspeito que é abordado pela Polícia (seja de crime, seja de contraordenação);
- c)** Relações institucionais (em que temos determinados stakeholders internos que interagem, diariamente, com outras instituições ou poderes locais, em reuniões, eventos, etc.).

Em particular no primeiro caso, quando um cidadão recorre à Polícia por ter sido vítima de um crime, por exemplo, o que essa pessoa está a pedir é ajuda. E ajuda no sentido de ver o seu problema resolvido, ou pelo menos que o Estado, aqui com o rosto da Polícia, se esforce nesse sentido. Tudo o que ele menos precisa são de juízos de valor, de frases feitas ou de comentários desadequados. E de, às vezes pior que isso, uma linguagem não verbal (lá está: comunicação) que reflete descrédito, desprezo ou até fastio por ter de receber mais uma denúncia ou participar mais uma ocorrência a que fora chamado.

Portanto, quanto melhor for a relação entre este cidadão e o Estado, desde início, mais sucesso a situação que ele nos traz poderá ter. Já tive casos (vários até), em que a própria pessoa que nos comunica um crime, vem a ser um alavanca fundamental para a própria investigação criminal, com apoios ou ajudas sem as quais, doutra forma, seria muito difícil ou praticamente impossível aos inquéritos terem sucesso. Nós não temos de estar fechados numa bolha de presunção de que dentro da nossa área de competência ninguém pode entrar. Temos de ter a capacidade de perceber que, sem abrir mão daquilo que são as nossas atribuições inalienáveis, há determinados inputs que podemos recolher dos cidadãos que poderão ser a diferença entre o sucesso e o insucesso, mas para isso temos de estar permeáveis, não o contrário. Se colocarmos o cidadão de parte, numa perspetiva de afastamento, de menosprezar o que ele sabe, o que ele pode fazer para ajudar, estamos, de certa forma, a discriminar uma ajuda que poderia ser crucial para a qualidade do nosso serviço. Claro que isto não pode ser generalizado a todos os casos, como é óbvio, mas uma vez mais tudo gravita em torno da nossa capacidade de saber comunicar e interagir com as pessoas, demonstrando-lhes o nosso interesse genuíno em ajudar, a nossa empatia, com mais ou menos colaboração que daí possamos querer retirar.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Poderei diferenciar 2 tipos de áreas de intervenção: áreas na perspetiva de valências ou serviços prestados e áreas na perspetiva de atributos que considero poderem ser explorados num eventual plano interno de prevenção da discriminação.

Portanto, em primeiro lugar, e de forma muito honesta considero que todos os profissionais da PSP, independentemente das funções que desempenham, precisam de melhorar o seu pano de fundo no que diz respeito a estas questões, mas entendo como absolutamente cruciais que pelo menos as 3 valências que vou salientar pudessem receber um maior foco interventivo: Atendimento, patrulha e trânsito. No fundo são a nossa primeira linha de contacto com o cidadão, o nosso cartão de boas-vindas, normalmente em contexto não programado e por vezes, até, de lados antagónicos.

E digo isto porque há um encadeamento de conceitos que julgo explicarem bem esta ideia e que deverão ser tidos em consideração num plano que se venha a desenhar, que terá sempre, obrigatoriamente, um efeito a médio-longo prazo.

Quando tivermos a consciência de que esse espaço entre a nossa perspetiva individual das coisas e a verdadeira realidade existe, então poderemos desenvolver a habilidade de vermos as coisas, ou pelo menos tentarmos percecioná-las através de outro ângulo. Aí sim, estamos aptos a atingir um elevado grau de receptividade sensorial, ao ponto de conseguirmos atingir algo que parece simples, mas nem sempre o-é: empatia. Ou seja, tornamo-nos permeáveis a ideias ou visões diferentes, o que fará de cada um de nós profissionais respeitadores, não discriminatórios, que não rejeitam ou julgam preconceituosamente, e acima de tudo seres humanos fenomenais. – Empatia gera comportamento respeitoso.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

Aposta na comunicação, a questão da teoria, dos aspetos/exemplos específicos de discriminação, racismo, xenofobia e a criação de focal points locais. Numa ótica empresarial já existem em diversos setores, pessoas relevantes que tanto a cadeia de comando ou chefia como o cidadão ou cliente podem recorrer, para melhorar as estratégias de abordagem dos problemas.

Nós vemos, por vezes noutras instituições, que o funcionário responsável pelo atendimento inicial tem de ser uma pessoa academicamente qualificada, com formação na área da comunicação e com saber técnico adequado ao bom encaminhamento das situações.

Ora bem, na PSP isso não acontece bem assim, e provavelmente também não tem de acontecer. Não me parece necessário que para as funções base da Polícia seja necessário termos pessoas licenciadas ou mestradas. A questão que quero aqui salientar é que, ser polícia na patrulha ou desempenhar funções de atendimento ao público é muito, mas muito mais complexo do que se possa imaginar! São talvez das funções de Polícia que maior exigência apresentam. Ou seja, sem ter de seguir cegamente o que os outros fazem, considero que possamos retirar alguma aprendizagem do impacto que uma formação especializada possa trazer ao serviço policial.

Portanto, acho que é importante continuar a apostar na formação contínua das pessoas desta primeira linha, mas de uma forma consistente. Não basta criar Power-points com conteúdos pesados e nomear um formador para num dia ou numa semana os apresentar a um conjunto de formandos que foram obrigados a frequentar aquelas ações. É preciso apostar nas pessoas certas para passar a mensagem! Criar uma equipa dedicada, a nível nacional ou regional, por exemplo, que possa disseminar a importância destes assuntos de forma empática e convincente.

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Eu acho que não teria um impacto imediato, há pouco falei, a médio longo prazo e acho que seria por aí, porque são matérias complexas. Não é apenas uma mudança de procedimento do aparelho X, que utilizava desta forma e agora vem um novo manual de instruções e passa a utilizar daquela forma, isso tem feito imediato. O plano não tem efeito imediato. A questão de mudar mentalidades, mudar a forma de interação com as pessoas, demora gerações. Portanto, é um trabalho longo a médio e longo prazo, mas é um trabalho possível e acho que é um trabalho necessário. Portanto, o impacto deste plano na polícia, acho que seria sempre possível de começar a ter o seu retorno daqui, talvez, a 5, 10 anos, pelo menos.

As expectativas são muitas, porque eu acho que tem de ser por aqui que nós vamos evoluir. Eu tive há pouco tempo em Angola, apenas um mês, a dar formação de investigação criminal aos oficiais de lá e vi coisas altamente escabrosas, no que diz respeito até à própria polícia. A corrupção é elevadíssima, os subornos são elevados e acontecem à descarada. Isto aconteceu quando íamos no carro, tínhamos o motorista, estávamos fardados e fomos mandados parar numa operação stop, o motorista, por acaso, não estava fardado, era polícia de Angola. Eu ia no banco do pendura e outros 2 ou 3 no banco de trás. O polícia que nos mandou parar, pediu “gasosa”, pediu gorjeta, pediu um suborno e nós dissemos que éramos da Polícia, mas para ele isso não interessava e portanto, isto aconteceu porquê? Porque ele viu que nós éramos brancos, o motorista não era, mas nós éramos, e então ele achou que por sermos brancos, estava perfeitamente legitimado a poder retirar algum tipo de dividendo. Ou seja, ele foi discriminatório, de forma direta.

Como eu dizia ao início, acho que atualmente, de forma direta, não haja muito. Pode existir, mas já será raro. No entanto, de forma indireta, continua a existir.

Isto para dizer que um plano destes é fundamental para falar, até, de questões tão óbvias como esta, mas, por outro lado, alertar as pessoas para isto. Eu acho que este plano pode ser encarado quase, metaforicamente, como uma ferida. Quando temos uma ferida, normalmente, o que queremos é que a ferida sare e fazemos tudo para que ela fique boa o mais depressa possível e deixe de existir. Este plano é o contrário, é uma ferida que não pode sarar e que de vez em quando temos de tocar nela para sentir que ela lá está e para nos lembrarmos dela.

Portanto, é um *handicap* que temos. É uma pedra no sapato, mas é uma pedra que é boa que esteja lá para nós não nos esquecermos que temos de a cumprir e, que não nos podemos desviar daquilo que é o modelo correto de agir e lidar com as pessoas.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Há pouco, falei da relação com o cidadão. Este plano só pode ter vantagens. Eu não vejo que este plano possa ter algum tipo de desvantagem.

As vantagens poderão ser em maior número, ou em menor, mas eu acho que não pode ter desvantagens, porque só visa o bem, portanto só pode ter um feedback positivo. Justamente naquilo que é a relação com a Comunidade, eu acho que é importante conseguir, depois, encontrar algum tipo de mecanismos para medir a perceção dessa mesma Comunidade, quer sejam, por exemplo, utilizar inquéritos voluntários às pessoas, que se deslocam à esquadra, mas não poderão ser inquéritos, na minha ótica, extensos, têm de ser inquéritos muito rápidos, de por exemplo um minuto. Se a pessoa consegue responder ao inquérito no minuto, então ela fica disponível para esse inquérito. Se for uma coisa mais fastidiosa, já poderá não ser tão sincera, ou até nem sequer responder. Mas, também, utilizar inquéritos obrigatórios, internamente, mas anónimos, para o universo interno, para termos os 2 lados da barricada e para poder fazer comparações daquilo que são as perceções externas e internas.

Eu só vejo vantagens e que este plano pode afetar a relação da polícia internamente com a comunidade externa de forma positiva, portanto, não vejo grande margem para erros ou grande margem para não ser um sucesso. Pode ser um sucesso maior ou menor, dependendo depois da receita e das pessoas.

Identificação do entrevistado	Vasco Malta
Instituição	Organização Internacional para as Migrações
Função	Chefe de Missão da OIM Portugal
Data	3 junho 2024, via teams
Observações	

Vera Sousa: Doutor Vasco, eu começo por agradecer a disponibilidade e a colaboração. Para nós é uma honra poder contar com o seu contributo e com a sua experiência para o nosso trabalho final do Curso de Direção e Estratégia Policial.

Explico-lhe de seguida em que consiste este trabalho.

1. O tema é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais;
2. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;
3. O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio;
4. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.
5. A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversos *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

Antes de iniciarmos, gostaria apenas de lhe pedir que nos falasse, brevemente, sobre o seu percurso profissional.

Vasco Malta: Ele não tem nada de breve, felizmente. Eu trabalhei como advogado, durante dois anos e meio e tenho o curso de Licenciatura em Direito. Decidi mudar de área, em vez da prática da advocacia direta, na altura entrei para uma organização que se chamava Alto Comissariado para as Migrações e Diálogo Intercultural no dia 6 de junho de 2009, já se passaram quase 20 anos. Portanto, fui saltitando, isto é, entrei primeiro na área da

discriminação racial ou étnica, o meu papel era apoiar a Comissão para a Igualdade e contra a discriminação Racial. Depois daí concorri para a Agência Europeia dos Direitos Fundamentais, a FRA com sede em Viena, na Áustria e depois voltei a Portugal, volvidos 4 anos, para ser adjunto do Alto-Comissário para as Migrações e passei a ser diretor do Alto Comissariado para as Migrações, para as áreas das relações internacionais, refugiados e em algumas áreas que agora confesso, não me recordo.

Depois, recebi um convite para integrar, enquanto Adjunto do Ministro da Administração Interna do vigésimo Governo constitucional, nas áreas de discriminação racial ou étnica, de direitos humanos nas forças de segurança e nas migrações e refugiados. Nessa altura fui também designado representante do Ministro na Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial. E há três anos, após um concurso internacional, onde depois de vários exames escritos e exames orais, fui escolhido para trabalhar na Organização Internacional para as Migrações.

Desculpe, mas estou a tentar resumir o mais rápido possível, se calhar fui demasiado extenso.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança?

Bem, é uma excelente pergunta. Eu diria que sim, mas eu acho que a existência múltipla de vários planos não ajuda, porque, aliás, até do ponto de vista daquilo que deve ser a liderança da tomada de decisões pode ser um pouco confuso. Agora, eu acho é que a PSP e outras forças de segurança nacionais, podem beneficiar de ter um plano próprio, se esse plano próprio se dirigir especificamente às especificidades da força de segurança em questão e se for para implementar as medidas, de uma forma muito operacional, que estão previstas nos outros planos.

Se o Plano de Prevenção para as Manifestações da Discriminação das Forças de Segurança, por exemplo, dando aqui um exemplo mais concreto, tem como objetivo, nas suas áreas de intervenção, o recrutamento, parte deste plano da PSP serviria para implementar critérios de avaliação que permitissem identificar eventuais atitudes e

comportamentos discriminatórios, durante a seleção e formação dos candidatos. Se esse é um objetivo desse plano, o plano para a PSP deverá identificar quais são os critérios e como é que eles vão ser aplicados, objetivamente e com datas.

Isto é, eu não lhe chamaria plano, diria que é quase como um *road map* para a implementação do plano, ou dos planos se assim o entender. Teria medidas concretas, com indicação de datas de execução e com as entidades, organismos dentro da PSP, que têm de implementar essas medidas. Se for um plano para juntar uma segunda linha de atuação ou um algo que já vem indicado nos outros planos, é um acréscimo, e não tem qualquer tipo de repercussão.

Portanto, o que eu quero dizer com isto é, que esse plano da PSP a existir, e eu espero, de facto, que exista, por isso é que disse sim, terá de ser objetivamente muito operacional e com a minha humilde sugestão, se me permitem, com datas concretas para a execução de cada medida, as entidades, os departamentos dentro da PSP que serão responsáveis pela implementação e os prazos.

Assim, no fundo, tornará a PSP, e desculpe usar este palavra em inglês, *accountable*, isto é, a PSP agiu para tutelar, propôs estas medidas concretas, identificou quais são as entidades que têm de implementar e definiu um prazo para as implementar. Sendo que vocês é que definiriam esse prazo, têm essa vantagem. Algo que no fundo, torna possível avaliar, de uma forma muito objetiva, a implementação dessas medidas que advêm, digamos assim, dos outros planos que estão acima. E eu diria que era por essa linha que deveriam seguir.

Pergunta derivada: Que experiências ou que evidências o levam a acreditar que esse plano é necessário?

Está a tocar num ponto muito sensível. Eu formei, se não estou em erro, entre 800 a 1200 polícias, da Polícia de Segurança Pública, na altura que trabalhei no Alto Comissariado para as Migrações, portanto, fui a todos os distritos por indicação, na altura, do Subintendente Hugo Guinote, em protocolo com o ACM. Dirigi-me a todos os distritos de Portugal, inclusivamente ilhas, onde dei formação aos agentes da PSP, nas temáticas de discriminação racial.

A minha experiência neste campo, é muito objetiva e foi objeto, aliás, de um relatório feito por mim, entregue ao Ministro da Administração Interna na altura. Há de facto, pessoas

dentro das forças de segurança da PSP, cuja perspetiva sobre a discriminação racial é muito ampla. Isto é, a atuação que muitos destes agentes demonstraram em alguns exemplos práticos, que eu tive a oportunidade de trabalhar durante essas reuniões, que efetivamente haveria, não é a maioria, mas há de facto agentes da PSP que vêm as questões étnico raciais, de uma forma muito própria que não se coaduna com aquilo que a lei estipula que deve ser a atuação destes polícias.

Aquilo que eu sempre disse nestas formações é que não há ninguém, ainda que consciente ou inconscientemente, que não tenha preconceitos contra outras pessoas. Se alguém afirmar o contrário, é mentira. Aquilo que eu sempre tentei trabalhar na PSP é a necessidade de um autoconhecimento muito profundo para que essas pessoas percebam que muitas vezes esse preconceito pode pôr em causa o exercício das suas atividades profissionais.

Eu costumo dizer que o combate à discriminação racial não se promove só por decreto. Eu posso impor regras e sanções a estas pessoas, sejam elas polícias, forças de segurança, ou não, mas o racional que está atrás tem de ser trabalhado de outra forma, porque quem é racista, quem acha que há uma raça superior, ou raças superiores, não vai mudar de opinião por pagar uma multa de mil euros, ou não vai mudar de opinião se tiver de ficar uns dias em casa sem receber salário. Tem de haver medidas muito objetivas de alteração de mentalidades destas pessoas. Começa logo exatamente na raiz, para que estas pessoas não possam entrar nas forças de segurança. Agora, aquelas que já lá estão, é preciso trabalhar muito com elas e, portanto, a minha opinião é que, de facto, esse plano é mesmo muito necessário.

Eu já vivi algumas destas experiências. E vai me perguntar, mas que tipo de experiências? Eu, por exemplo, lembro-me de polícias que estiveram na guerra no ultramar. Os polícias que tiveram na guerra do ultramar, muitas vezes vieram com traumas. Eles têm convicção, decorrente dos traumas que sofreram nesta guerra que, por exemplo, as pessoas afrodescendentes são diferentes de nós. Eu não estou a querer justificar, estou apenas a tentar demonstrar de que forma é que estas experiências que nós tivemos e que eles também tiveram, podem condicionar de alguma forma a perspetiva que as polícias possam ter perante, por exemplo, a comunidade afrodescendente.

Um caso ainda mais concreto, vou dar outro exemplo muito paradigmático, costumava dizer no final das formações que era hora do confessionário, porque havia

sempre, em todos os sítios, salvo erro, uma ou outra pessoa que ficava para o final. Eu percebia sempre que essa pessoa queria vir falar comigo. E aconteceu por acaso, nunca mais me esqueço dessa história, uma história para mim muito profunda, de um polícia que era cigano. Esse polícia não se vislumbra, olhando para ele, que era cigano. O trauma que ele tinha, dizia-me ele, era um dia que os colegas descobrissem que ele era cigano. Ele não tinha partilhado esta informação, ao ponto de ele me dizer que ia a outra cidade às compras, porque era perceptível que a sua mulher era cigana. “Eu vivo no pânico que os meus colegas de trabalho descubram que eu sou cigano.”, dizia-me ele.

Portanto, isto prova, efetivamente, que há aqui muito trabalho ainda a desenvolver nesta temática. Essa é a minha experiência. Não só com a PSP, mas também com a Guarda Nacional Republicana, mas de facto, esse plano é claramente necessário.

Terceiro ponto, já tinha havido relatórios que comprovavam a existência de membros de extrema-direita na PSP e eu tive a oportunidade de conhecer alguns. Aliás, houve alguns deles que nas formações que eu dei, se colocaram na primeira fila. Com impressões de jornais, onde os migrantes tinham matado alguém num sítio qualquer e, portanto, com o objetivo claro de tentarem, de alguma forma, condicionar aquilo que poderia ser o tema que eu iria explicar nas formações. Só aconteceu num sítio e o mais irónico é que nesse sítio multaram-me, sendo que é algo que não me esqueço, é um sinal que não era bem-vindo. Eu acho que isso faz parte, isto é, estou sempre a dizer que não estava ali para os fazer mudar de mentalidade, ou mudar o seu ser. Eu começava e acabava sempre da mesma forma, o meu objetivo é garantir que vocês percebem que, no exercício das vossas funções, o vosso preconceito, que todos temos, pode influenciar a vossa decisão, enquanto autoridade, e vocês não podem deixar que isso aconteça. É só isso, na prática é quase como um exercício de autoconhecimento reflexivo e filosófico.

A verdade é que na prática, aquilo que eu queria muito tentar nestas formações era obviamente, por um lado, explicar qual era o enquadramento jurídico que havia. Eu fiquei completamente estupefato, com a quantidade de agentes da PSP que desconheciam a existência da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial e mais, que eles por lei tinham o dever de comunicar à Comissão qualquer tipo de reporte que lhes fosse feito sobre a temática, ou de queixas de discriminação racial. Portanto, havia um desconhecimento total ou na maior parte, eu diria, mais de 90% das pessoas que eu formei. Já foi há alguns anos e, portanto, pode ter havido uma evolução muito positiva, espero eu depois disso, e,

portanto, mais uma vez vem realçar a importância de haver esse plano com base, com base na minha experiência.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

A PSP, como qualquer força de segurança, é muito hierarquizada. Portanto, aquilo que eu posso dizer é que não vai haver nem um único agente de autoridade, de certeza, que não vai dizer “acho muito bem”. Depois, o que importa são 2 coisas: implementação na prática e saber as consequências da não implementação do plano, que eu acho que também é importante.

Eu digo sempre isto, já em vários fóruns, quem pensa que se pode decretar o fim do racismo por lei está completamente enganado. Não funciona, nem nunca funcionou em nenhum país do mundo, aqueles que vêm para a rua dizer, nós queremos é aumentar as penas, acho muito bem, é um elemento dissuasor, mas isso não implica que a mentalidade muda. É preciso trabalhar tão bem ou mais ainda, da mesma forma como se trabalha nas penalizações, mas também perceber como é que se pode alterar estas mentalidades.

Exemplos práticos que ajudam e que são comprovados. Polícia de proximidade, isto é, haver momentos de cooperação com bairros mais difíceis, por exemplo. São coisas simples, mas que têm resultados objetivos. Há quem não acredite nestes dados, mas na verdade, eu continuo a achar que eles têm, de facto, objetivamente resultados muito positivos. Um bairro que seja sensível e que normalmente recebe a PSP à pedrada, nem a PSP quer lá ir, nem os que estão naquele bairro querem que a PSP lá vá.

É preciso criar pontes. Como é que se criam pontes? Dizendo que quem atirar uma pedra, a um polícia, em vez de 10 anos, vai 20 anos para a prisão? Garanto que isso não vai mudar. É preciso criar pontes, fazer, por exemplo, jantares e almoços entre a comunidade e a PSP. Arranjar uma forma de haver um diálogo constante entre pessoas que possam ser representativas do bairro e a PSP. Isso é fundamental. Esses bairros vivem muitas vezes de pessoas mais velhas. Se um agente da PSP souber a quem se tem de dirigir, no caso de haver problemas, ajuda a criar pontes e eu acho que a experiência é tão grande noutros países do mundo com este tipo de atuações, que até fico às vezes um pouco surpreendido como é que

alguém pode pôr em causa. Eu já apresentei à própria Polícia Municipal de Lisboa propostas de ideias concretas. Também tive oportunidade de falar, não com o novo Diretor Nacional, mas com o anterior, sobre este tema. Ideias são várias e, portanto, eu acho que um jogo de futebol mensal entre os moradores do bairro e a PSP, é uma maneira de aproximar as pessoas do bairro e a PSP.

Depois obviamente que eu sou muito apologista, porque em Portugal parece que é um bocadinho perigoso falar sobre este tema, que ninguém fala, que é uma medida de discriminação positiva para a integração nos corpos das polícias de elementos das minorias. Eu sou apologista disto, porque a ideia de que há uma diferença entre a PSP e a comunidade, é errada, mas a verdade é que a PSP também tem de espelhar aquela que é a comunidade. Não faz sentido haver, no caso concreto que temos em Portugal, mais mulheres do que homens e depois a Polícia de Segurança Pública ter mais homens do que mulheres. Não é natural, as mulheres são tão capazes de trabalhar como os homens, neste campo da segurança. Portanto, tem de haver, diria eu, uma medida de discriminação positiva nesse aspeto, é a minha humilde opinião, e que isso, de facto, permitirá depois, ajudar a fazer um equilíbrio entre aquela que é a comunidade e a polícia.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenha e já desempenhou qual é a sua perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP?

Antes falar disso, eu posso responder-lhe aquilo que eu acho que é importante incluir no plano da PSP. Primeiro ponto, formação e capacitação, isto é, tem de haver programas contínuos de formação em direitos humanos, discriminação, igualdade étnico racial. Acho muito importante a inclusão de módulos específicos sobre o combate ao racismo, nas academias de polícia, e obviamente realizar workshops, seminários com os agentes sobre a nova legislação que possa existir e melhores práticas.

Segundo ponto, sensibilização, isto é, é importante promover campanhas dentro da própria PSP, para aumentar a consciência sobre os efeitos do racismo e da discriminação. Há campanhas lá fora que até podem ser quase que adaptadas a Portugal, nesse sentido.

Terceiro ponto, diria que é importante recrutamento e diversidade. Nós falámos sobre isto. É importante, diria eu, que primeiro existam critérios de avaliação muito claros que

possam identificar atitudes e comportamentos discriminatórios no processo de seleção dos novos agentes. É importante que esses critérios sejam definidos e sejam aplicados e obviamente, isso é minha opinião, que se deve promover a diversidade do recrutamento. Acho que é importante incentivar a candidatura de mulheres e também incentivar a candidatura de pessoas de diversas origens étnico raciais. Podem até promover campanhas de recrutamento nas comunidades que possam estar eventualmente sub-representadas dentro da função policial. É uma ideia, pode ser uma sugestão.

Quarto ponto, interação com o público. É importante que a PSP possa desenvolver diretrizes que sejam claras e que permitam uma interação respeitosa e não discriminatória para com os cidadãos. Isso implica necessariamente treinar os agentes para abordar todas as pessoas de forma justa, independentemente da origem da pessoa. Isto é, não haver um tratamento diferenciado, se aparecer uma pessoa de fato e gravata ou aparecer alguém que vem com outra cor de pele ou com outro aspeto.

Além disso, eu acho que isto são duas medidas que podiam ser importantes de implementar, que são monitorização dos comportamentos. Primeiro, acho que é justo, que possa haver um sistema de feedback e de avaliação da interação dos agentes com o público. Acho que isto podia ser bom até para desmistificar, muitas vezes, a ideia que os agentes só falam de forma bruta, porque a minha experiência é exatamente o contrário, mas também sou branco, sou privilegiado, não sei se é por causa disso, mas que possa haver aqui um feedback dos agentes com o público. E também, obviamente, estabelecer mecanismos que permitam motorizar o comportamento dos agentes, incluindo nas suas redes sociais. Isto é outro tema bastante complexo. É importante estabelecer qual o limite de atuação de um agente nas redes sociais, nas suas contas próprias e privadas. E acho que também há pareceres nacionais sobre isto, não sei se foi a Provedora que falou sobre isto ou se foi a própria Inspectora-Geral. Esse é um tema bastante interessante analisar, do ponto de vista jurídico. Mas há de facto há uma linha muito ténue entre o limite, digamos assim, à própria vida privada do próprio agente, no decurso dos seus comentários na sua página de Facebook pessoal.

Por outro lado, também percebo que, os agentes têm um dever de exemplo acima de outras pessoas, portanto, é aqui difícil conjugar, mas eu acho interessante do fazer.

Quinto ponto, mecanismos de denúncia e monitorização. No fundo, primeiro, que possa permitir criar canais seguros que possam permitir às pessoas, eventualmente, denúncia

de práticas discriminatórias dentro da própria PSP. Eu não sei se existe, mas por exemplo, numa organização internacional como a nossa, temos o dever de reportar, por exemplo, se ouvir um colega a agir de forma discriminatória e posso fazê-lo de forma confidencial. Claro que não basta só dizer, eu vi o António e o Francisco a dizerem isto ou dizerem aquilo. É preciso aqui alguma consubstanciação, eu sei que é um ponto muito sensível para a PSP, porque ninguém quer ser delator de um colega, mas a verdade é que este tipo de comportamento, que não deve ser admissível, também devia poder ser reportado, ainda que de forma confidencial. Depois vai haver pessoas que por não gostarem de um colega, vão inventar, mas depois tem de existir uma entidade que possa filtrar. Têm de existir evidências também de alguma forma. É um mecanismo que permite, em caso de perceção de uma realidade que é discriminatória, que o seu colega possa reportar. Eu acho que isso faz sentido. Ajuda no fundo também a criar um mecanismo interno e que deve ser até, digo eu, completamente confidencial, mas que internamente possa ser tratado disciplinarmente. Muitos problemas da PSP seriam resolvidos dessa forma, isto é a minha humilde opinião. Às vezes, parece que só há desenvolvimento se houver uma câmara de alguém a filmar. Acho que não é justo para a própria instituição, porque sei que, com toda a honestidade, a maior parte dos agentes que eu tive oportunidade de trabalhar, de formar e de falar, são agentes absolutamente extraordinários. Não há a ideia que eventualmente possa querer ser perpetuado de que todos os polícias são racistas. É mentira. Não é de todo, a minha experiência pessoal, não estou a dizer enquanto potencial vítima, estou a dizer enquanto pessoa que trabalha com eles, que está com eles diretamente. Portanto, eu acho que é importante não deixar as maçãs estragarem a árvore toda. Isso pode ser um mecanismo que pode ajudar.

Além disso, este plano, na minha opinião, tem que ter um mecanismo de monitorização para avaliar qual é a eficácia das medidas. Aquilo que eu digo sempre em todos os planos, o mundo está cheio de planos, eu consigo ir ao Chat GPT, e em 5 minutos, tenho o melhor plano do mundo. O importante, obviamente, é o plano, mas mais ou tão importante quanto o plano é perceber como é que se pode fazer a monitorização das medidas que nele estão previstas, e por isso é que eu comecei exatamente por dizer a importância que é identificar a medida internamente. Tem de ficar identificado o prazo para implementação. Tem de haver mecanismos que permitam a própria PSP avaliar se tal está a seguir um bom caminho para estas medidas que decidiu implementar.

Além disso, eu diria também, eu acho que aí é o papel da Senhora Inspetora-Geral da Administração Interna, promover auditorias regulares para verificar qual é o cumprimento das normas anti discriminatórias.

Eu também acho que é fundamental no plano a questão da colaboração e parcerias, isto é, acho que é muito importante a PSP trabalhar com organizações internacionais como o OIM. Eu sei que sou suspeito, mas acho que é importante, obviamente, também com organizações da sociedade civil, organizações não governamentais, que permitam de alguma forma trabalhar estas questões ou programas de formação, programas de sensibilização. É muito importante do ponto de vista do plano da PSP, que possam ser estabelecidas parcerias com instituições académicas. Uma das medidas que eu tinha proposto à Polícia Municipal foi fazer uma avaliação das questões da discriminação racial ou étnica da força de polícia em causa, isto é, perceber, isso teria de ser feito através de instituições académicas, mas pode ser, por exemplo, um projeto feito com o OIM, porque nós já fizemos isto lá fora. Permite, de alguma forma avaliar o que é que se está a passar neste momento e porque é que é importante ter ou não ter este tipo de plano, o que é que pode ser melhorado ou pode não ser melhorado.

Dentro desta parte da colaboração, parcerias e envolvência da comunidade, como eu já referi, acho que se deve participar nos fóruns municipais. Deve-se incentivar iniciativas locais, que permitam de alguma forma construir uma ponte, uma confiança, entre a PSP e as comunidades. Portanto, há vários programas de policiamento comunitário, aliás, que até inclui membros das comunidades minoritárias, para desenvolver essas políticas de segurança, isto é, as medidas. Um bairro mais sensível, por exemplo, pode pedir à própria comunidade que sugira ou que faça parte de algum tipo de avaliação do plano naquela comunidade, da relação com a Polícia. São no fundo algumas ideias.

A pergunta era, como é que este potencial plano pode ou não pode ajudar? Obviamente que, uma melhor relação entre a PSP e as comunidades, neste caso mais concretas comunidades migrantes, vai permitir claramente e objetivamente criar um ambiente ainda mais seguro, mais íntegro, que possa permitir aos migrantes desenvolverem as suas potencialidades no nosso país de forma mais exponencial. Portanto, se alguém se sente bem no país e no bairro onde vive e confia na polícia, sabe que se acontecer alguma coisa que podem fazê-lo, as consequências são, de facto, termos um maior entrosamento entre o migrante e a comunidade, onde ele se insere. A polícia é no fundo, a entidade

mediadora entre aquilo que é a comunidade e aquilo que é a própria origem migrante destas pessoas. Permitir esse entrosamento com a polícia é permitir um maior entrosamento com a comunidade onde a pessoa migrante vive. Eu acho isso fundamental.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Certo, no contexto político, aquilo que nós temos assistido em Portugal é algo que já existe em alguns países da União Europeia, há bastante tempo atrás, que é no fundo a notoriedade maior de forças populistas, anti-imigração, anti tudo e mais alguma coisa. Portanto, um plano que permita de alguma forma cortar pela raiz e desmistificar más perceções que a população possa ter sobre populações minoritárias ou imigrantes, fornecer informações objetivas, estatísticas objetivas, sobre a atuação da população migrante, acho que é importante.

Uma das coisas que nós ouvimos falar nestas eleições foi uma associação, absolutamente quase criminosa, entre os migrantes e o crime. Quando todos os dados objetivamente que são demonstrados nos dizem exatamente o contrário. Portanto, eu diria, que é muito importante garantir que a polícia, por um lado, consegue fornecer esses dados estatísticos e que um plano que permita combater o racismo e a discriminação das forças policiais permita desmistificar, de alguma forma, a própria atuação da polícia contra estas comunidades. Isso ajuda a trazer factos para cima da mesa. O importante é o princípio que está subjacente a este ponto, eu acho, que ele pode ser muito útil e, que nesse aspeto, vai ser benéfico.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Os principais desafios, diria que é garantir que os agentes possam identificar-se com o plano e possam fazer parte do plano. Eu acho que, há um longo trabalho a fazer internamente. Acho que o trabalho da formação, eu digo isto por experiência própria, é muito complicado, porque os agentes não podem estar continuamente em formação, os agentes têm de estar na rua, que é o trabalho deles, têm de estar a fazer a função deles e a dificuldade que há muitas vezes é garantir a timings concretos, que permitam aos agentes estar em formação.

Num tema tão complexo como este, acho que vão ter sempre problemas do ponto de vista operacional, em garantir um plano com formação que seja exequível num espaço de tempo que não seja muito dilatado. Se houver um plano de formação, mas que demora 6 anos a ser implementado, não é um plano de formação. Quando acabar o último plano de formação, 6 anos depois, já estará desatualizado. Já estarão desatualizados, os primeiros agentes que foram formados, no início. Portanto, acho que existe essa dificuldade, mas isso é uma dificuldade que é transversal a grandes organizações. Não é fácil de repente dizer “amanhã às 9 da manhã, estamos todos no auditório para termos formação”. Era ótimo para os assaltantes e para os que sabiam que estavam todos no mesmo sítio à mesma hora naquele dia em concreto. Não pode acontecer. Portanto, diria que a dificuldade é como desenhar um plano, que seja de alguma forma compreensivo e vasto para dar para todos, e que seja decalcado naquelas que são as particularidades de cada esquadra. A esquadra de Castelo Novo é totalmente diferente da esquadra de Alvalade. Nem sei se existe, mas só para dar o exemplo. São realidades diferentes, portanto, é preciso ter em conta essas nuances todas. Acho que aí vão ter uma maior dificuldade.

Terceiro, vão ter eventualmente uma dificuldade, porque todos têm essa dificuldade, na avaliação das medidas, isto é, se as medidas não forem desenhadas de forma objetiva, como eu tive oportunidade de explicar, vão ter alguma resistência neste ponto. Porquê? Ninguém quer ser confrontado com a não realização de medidas, portanto, se houverem medidas de avaliação do plano que sejam muito opacas ou muito vastas, não há uma forma de avaliar objetivamente as medidas. Acho que vai haver resistência, digamos assim, em haver mecanismos que possam efetivamente fazer a avaliação do plano. É normal acontecer, mas que espero que não aconteça.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Primeiro, se houver um recrutamento ativo, acho que espelhar nas forças de segurança, ou neste caso na PSP, aquela que é a realidade da comunidade, há objetivamente uma vantagem muito maior. Isso é visível noutros países onde isso aconteceu. Há aquele

típico homem branco. Se de repente aparecer outras pessoas com outras origens, outras cores de pele, etc., há um espelho maior daquilo que é a realidade. Acho que este problema não é só na PSP, acho que se tem feito um trabalho meritório noutras áreas. Eu lembro-me de dizer, há 5 anos, que a televisão, por exemplo, era completamente monocromática, eram só homens e brancos. Depois passou a haver homens e mulheres brancas. Agora, já não há só homens e mulheres brancas, é uma evolução. Outro exemplo, eu achava escandaloso e continuo a achar, a Assembleia da República devia ser, literalmente o espelho da comunidade que vota para a Assembleia da República. Há 5, ou 6, ou 7 anos atrás nós não tínhamos um único deputado com outra origem étnica ou racial, que não fosse a caucasiana. Portanto, isto para explicar, obviamente que em muitas áreas, inclusivamente nas forças armadas, tem de haver essa evolução, diria eu, de aproximar aquela que é a realidade nacional, com aquilo que devem ser os candidatos às forças nestes níveis também. Aí vejo uma grande oportunidade, se houver esses mecanismos de discriminação positiva na atração, no recrutamento. Em teoria, se tudo correr muito bem com o plano, vai haver cada vez mais, diria eu, sensibilização por parte dos agentes relativamente à temática. Isso é uma vantagem, sensibilização que depois possa ter repercussão prática.

Eu cheguei a levar às formações pessoas de etnia cigana comigo. Porquê? Porque eu achei que era a forma mais útil de explicar as consequências de uma discriminação racial. Eu podia estar ali falar sobre o artigo 240º do Código Penal, posso falar 1000 horas sobre isso, se vocês quiserem, mas isso não vai mudar perspetivas, não vai mudar mentalidades. É preciso trabalhar nas mentalidades. Muitas vezes confrontados com casos reais, os agentes conseguem, mais facilmente colocarem-se na pele do outro, do que simplesmente “botar” a legislação cá para fora. Um PowerPoint não é suficiente, e mesmo no PowerPoint que usava, eu usava sempre 10 casos reais. Portanto, isto é, eu começava a trabalhar a temática com os agentes, com casos reais, sem nunca identificar pessoas. “Esta foi a história, naquele dia aconteceu isto e aquilo. Tentava descascar, digamos assim, a temática a partir desses casos. Portanto, eu sou apologista de ver essa forma de explicar. Se isso acontecer, eu acho que é mais fácil, e se o plano tiver bons resultados e se a formação for bem feita, pode ter esta capacidade de colocar os polícias um bocadinho na pele do outro.

Ninguém está a dizer aos polícias que é proibido ser preconceituoso, porque isso é impossível. Todos nós temos preconceitos, até eu próprio dava vários exemplos concretos.

Não só por causa da cor da pele, às vezes dizia, “vocês entram dentro de um autocarro, vêm uma pessoa que está completamente suja, a cheirar mal com um lugar ao lado e vem outra pessoa de fato e gravata, a cheirar Hugo Boss. Onde é que vocês acham que se vão sentar?”. Eu vou sentar-me ao pé do senhor com fato e gravata, certo? Portanto, está a ser preconceituosa conscientemente ou inconscientemente, a preferir um em detrimento do outro. Isto tem algum problema do ponto de vista legal? Não tem nenhum problema. Quer dizer, era só o que faltava, não é? Mas vocês na vossa atuação ao tratarem diferentemente aquela pessoa em detrimento da outra estão a permitir que o vosso preconceito afete o exercício das vossas funções. Pronto, eu acho que se o plano trouxer estas oportunidades todas, que eu acho que são bastantes e muito válidas.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Formação e capacitação, recrutamento, a interação com o público, os mecanismos de denúncia e as parcerias.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

Monitorização dos comportamentos, mecanismos internos de denúncia, manutenção contínua do plano e colaboração com as organizações externas e envolvimento comunidade.

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Eu não consigo fazer uma avaliação dessas sem nunca ter visto o plano. Isso para mim não faz sentido. Eu só posso dizer, que se o plano for bem desenhado, as expectativas são altas, que as coisas vão correr bem. Mas eu não sei. Portanto, se de facto, tiver estas

medidas, acho que temos boas potencialidades para o plano e altas expectativas que possa ter resultados práticos.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Eu acho que vai ser muito bem aceite pela comunidade. Eu já expliquei até porquê. Os polícias são por natureza uma organização que tem de servir de exemplo, isso é fundamental. A autoridade da polícia vem também do exemplo.

Portanto, a partir do momento em que eu tenho uma força de segurança pública que dá o exemplo, como se deve atuar em situações de discriminação. Dá o exemplo de como pode promover a inclusão das comunidades. Dá o exemplo do quanto é importante, não só o senhor engravatado, mas também a senhora que vive no bairro de lata. Implica necessariamente que para a comunidade isso possa ter resultados muito práticos, é do exemplo que nasce, no fundo, autoridade, e isso para mim é fundamental.

Identificação do entrevistado	Anabela Cabral Ferreira
Instituição	Inspeção Geral da Administração Interna
Função	Inspetora-Geral da Administração Interna
Data	4 junho 2024, presencial, Lisboa
Observações	

Vera Sousa: Senhora Inspetora-Geral, eu começo por agradecer a disponibilidade e a colaboração. Para nós é uma enorme honra trabalhar consigo e poder contar com a sua experiência para o nosso trabalho final do CDEP. Muito obrigada.

Antes de começarmos a entrevista, propriamente dita, gostaríamos de fazer a contextualização do nosso trabalho. O tema do nosso trabalho é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano.

O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

As perguntas que lhe vou fazer não requerem nenhuns conhecimentos técnicos, considerando que têm a ver apenas com as perspetivas que tem, tendo em consideração as funções que desempenha e já desempenhou e o trabalho de enorme mérito que tem desenvolvido nesta área.

A pergunta que agora lhe dirijo é uma pergunta que farei só a si e vai no sentido de perceber como é que surgiu o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança? Sei que foi a principal responsável pelo Plano, enquanto Inspetora-Geral da Administração Interna.

Anabela Ferreira: Antes de mais, deixe-me referir-lhe que agradeço muito a gentileza das suas primeiras palavras, por ter dito que é um gosto trabalhar nesta instituição pública, obrigada. Fico genuinamente sensibilizada.

O Plano surgiu da constatação de que, embora a discriminação não fosse um problema que afetasse de uma forma transversal, as forças de segurança, a PSP ou a GNR, havia casos pontuais de discriminação. Publicações nas redes sociais, comentários que eram feitos no âmbito de processos de natureza disciplinar, em que estava em causa, mais diretamente, o uso excessivo da força, mas acompanhado por comentários racistas, homofóbicos, xenófobos. Pareceu-nos que era uma temática extraordinariamente sensível e séria, pelo potencial que tem de afetar a imagem de toda a corporação, do polícia ou do militar, que faz um comentário ou tem uma atitude discriminatória. Um pouco à imagem daquilo que está a acontecer na Igreja Católica, com os abusos sexuais. Basta que haja um caso. Infelizmente, não é só um caso, são alguns, embora repito que não seja um problema transversal. Mas, basta que haja um caso para que para nos preocupássemos.

Pensámos, como é que podemos atuar nesta matéria? Por via sancionatória? É conhecido, tenho afirmado muitas vezes e repito agora, a visão que eu tenho para o funcionamento da IGAI, é muito mais preventiva e muito mais colaborativa, com as forças de segurança, do que propriamente repressiva. Atuarmos a nível repressivo significava que as coisas já ocorreram e, portanto, já é tarde. A única coisa que podíamos fazer era punir e esperar que essa punição tivesse algum efeito preventivo, no sentido de que, sabido que tínhamos punido um polícia por um comentário ou uma manifestação discriminatória, isso pudesse ter o efeito de conter os outros.

Foi também por isso que começámos a publicar as nossas decisões no site para lhes dar publicidade e para que este efeito de prevenção geral se tornasse mais eficaz. Mas como disse, isso era um trabalho a jusante, era depois de ter acontecido e, portanto, achámos que

o trabalho tinha de ser feito, precisamente por esta visão que tenho relativamente àquilo que deve ser a nossa função, tínhamos de fazer um trabalho a montante.

Portanto, como é que se faz a montante? É prevenindo. Como é que podíamos prevenir? Pensámos em várias hipóteses, mas pareceu-nos que a mais eficaz seria fazermos um plano de prevenção, em que chamássemos, como chamámos, a PSP, a GNR, o SEF, e tivemos também representantes do gabinete do Senhor Ministro da Administração Interna. Analisar, nas várias áreas em que podíamos intervir, o que é que podíamos fazer. Um plano com métricas, com objetivos para que não fosse uma coisa escrita nas estrelas e que lá ficasse. Portanto, foi assim que surgiu. A nível nacional, não havia ainda plano nacional de combate à discriminação, portanto, é algo em que temos orgulho. Este foi o primeiro plano de prevenção e de discriminação, que foi pensado e feito em Portugal. É evidente que foi feito num plano sectorial, para as forças e serviços de segurança, mas foi realmente o primeiro. Portanto, isto nasceu precisamente desta constatação da necessidade de atuarmos a nível preventivo.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Eu julgo que espaço há, até porque há especificidades que são muito próprias de cada uma das forças de segurança, da PSP ou da GNR, e por outro lado, a figura que foi criada no plano de prevenção do Oficial de Direitos Humanos tem perfeitamente espaço para fazer um trabalho interno. A capacidade da IGAI, de atuarmos a nível formativo está limitada, desde logo pelos meios escassos que temos. Como sabe, temos percorrido o país todo, no sentido de darmos formação. Numa primeira fase, a comandantes de destacamento, de divisão, de esquadra, de postos, de unidades. Conseguimos atingir cerca de 630/660 formandos, mas isto é pouco num universo de 22 000 pessoas. Há mais que pode ser feito, nomeadamente, a nível da formação. E, portanto, sim, parece-me que sim, que há completamente espaço para que possa existir esse plano. A existência desse plano era também a afirmação, dentro da própria força de segurança, da relevância que davam ao tema.

Pergunta derivada: Que experiências ou que evidências a levam a acreditar que esse plano é necessário?

Desde logo aquilo que já disse, a necessidade de intensificar a formação. Nós fizemos, em todas as ações de formação, um inquérito de satisfação e a resposta que mais vezes foi dada é que havia necessidade de alargar o plano de formação, a operacionais, a pessoas que andam na rua, que se vejam confrontadas com situações de maior tensão, de maior conflitualidade. Portanto, a nossa capacidade, como disse, é relativamente limitada. É evidente que iremos continuar a fazer esse esforço. Iremos iniciar uma segunda fase de formação, já durante este ano, mas é evidente, que a PSP, terá uma capacidade alargada para chegar a muitos mais. Portanto, desde logo a nossa limitada capacidade e podia haver um trabalho complementar, por parte das forças de segurança.

Por outro lado, parece-me que a monitorização que fazem das redes sociais, lhes dá, seguramente, uma capacidade de atuação muito mais imediata do que a nossa.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Eu acredito que, se o plano que foi feito e coordenado pela IGAI, já foi bem aceite, melhor será um plano que seja feito pela própria força de segurança. Isto é um pouco a mesma coisa que os serviços inspetivos. Ambas as forças de segurança têm o seu próprio serviço inspetivo e depois temos a IGAI, para situações de grave violação de direitos humanos. Portanto, há espaço para ambas. Aqui, é o mesmo racional, há, realmente, esse espaço. Estou convencida que a receptividade será muito boa.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenha (ou já desempenhou) qual é a sua perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP? Ou seja, se ele existisse facilitaria ou não o seu trabalho?

Sem dúvida, porque um plano de prevenção, atua precisamente na área, que é aquilo que eu considero a área de eleição, que é a prevenção e, portanto, se conseguirmos todos em conjunto, prevenir, prevenir, prevenir, teremos muito menos que reagir em sede disciplinar.

Eu já o disse várias vezes e repito, o meu sonho é um dia chegar à Inspeção-Geral e dizerem-me que não há absolutamente nenhum processo de natureza disciplinar, quer diga respeito à natureza discriminatória, quer diga respeito a outra coisa qualquer. Significa que o nosso trabalho, a nível preventivo surtiu efeito e, portanto, é um trabalho hercúleo e, por isso, se puder ser feito com a colaboração e com a participação, também, da PSP, julgo que é excelente, porque mais facilmente conseguiremos este objetivo, que é não haver matéria disciplinar.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Referiu há pouco e é verdade, o plano coordenado pela IGAI de uma forma muito favorável, como correspondente àquilo que são boas práticas a nível europeu. Não tenho a menor dúvida, de que igual elogio será feito se as próprias forças de segurança, se a própria PSP, tiver o seu plano. Isso significa que a PSP se preocupa com os seus, se preocupa com esta temática e não quer que ela exista no seu âmbito. Portanto, não tenho a menor dúvida de que será uma prática e que será um plano também visto com muito bons olhos. Um plano a seguir, eventualmente, por outras forças de segurança a nível europeu.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Pode acontecer, que considerem que existe uma justaposição, ou seja, que há dois planos a trabalharem sobre a mesma matéria e, sendo isso verdade, há uma enorme vantagem de poderem, por exemplo, chegar a muitos mais formandos do que nós, porque não temos essa capacidade. E se for bem explicado, julgo que será um argumento que cairá por terra. Algo que vão enfrentar também, seguramente, porque a IGAI também já enfrentou, é, com alguma recorrência ser invocado que se trata da liberdade de expressão. Onde este fenómeno acontece com mais frequência é nas redes sociais, não é propriamente no contato pessoal com o cidadão. Nas redes sociais existe a sensação de que se pode tudo, porque não há sequer a perceção que do outro lado estão milhares de pessoas que podem ver aquilo. Portanto, já vi acontecer, com alguma frequência, a invocação de que se trata do uso da liberdade de

expressão, que é um direito, que está previsto na Constituição, tem proteção constitucional e admito que volte a ser invocado esse direito constitucional.

Na minha perspetiva, obviamente que não há direitos absolutos, nem o direito à vida é um direito absoluto. O direito à vida cai quando se está perante uma situação de legítima defesa e aqui é a mesma coisa, quando se está perante o incitamento ao ódio ou um comentário que pode provocar a humilhação do outro em razão da nacionalidade, da religião, da cor da pele, da orientação sexual, o que seja, é evidente que a liberdade de expressão tem de ser limitada.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Quanto maior for o trabalho, designadamente preventivo, designadamente a nível da formação e a nível também de sensibilizar os polícias para a necessidade imperiosa de não dizerem tudo aquilo que lhes ocorre, nas redes sociais, tudo isso contribuirá para a continuação de uma boa imagem da polícia. Não podemos esquecer que a Polícia de Segurança Pública e a GNR, foram, em recentes inquéritos, consideradas as instituições com maior credibilidade junto da comunidade.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

O recrutamento, sem dúvida. Se pudermos evitar que alguém que seja intrinsecamente xenófobo, homofóbico, racista, ingresse nas forças de segurança, porque não é lugar para essas pessoas, teremos feito um bom trabalho. Não o teremos de resolver mais tarde. Portanto, a nível do recrutamento, a nível da formação, sem dúvida nenhuma, e a nível do controlo das redes sociais. Quando se fala na interação entre os membros das forças de segurança entre si e com o cidadão, é muito importante colocar a ênfase nas redes sociais.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

O alargamento da formação a outros públicos, e mesmo sendo o mesmo público, a mais pessoas. O alargamento da carga horária também me parece bem. Portanto, nós, temos feito num segmento de dia, uma manhã ou uma tarde e isso é pouco. É importante trabalhar muito em casos concretos, porque é disso que precisam. Saber como é que fazem perante uma situação concreta. Falar de uma forma teórica, acerca do princípio da igualdade, da necessidade de não discriminar, é um pouco um discurso vazio e sem grande eco em quem o ouve. É preciso saber, perante diversos casos concretos como é que se atua. Eu acho que o trabalho com os psicólogos é muito importante para que se perceba na perspetiva da vítima, qual é o impacto que provoca um comentário racista. Nós vivemos num país, felizmente para nós, em que não há guerras, não há grandes convulsões sociais, não há grande conflito social e, portanto, contrário a outros países. Não estou a falar da Faixa de Gaza, nem da Ucrânia, estou a falar de França, por exemplo, ou da Bélgica em que há ali problemas muito sérios e, por isso, nós temos alguma dificuldade em colocarmo-nos na posição da vítima, precisamente por vivermos num país tranquilo. Porventura na nossa vida nunca ouvimos um comentário racista, porque somos caucasianos. Porventura, também, porque temos uma posição, do ponto de vista socioprofissional, com algum relevo, também nunca ouvimos nenhum comentário que nos afetasse em função do género. Por isso, desenvolver bastante a capacidade de empatia, perceber qual é o impacto que provoca no outro e trazer isso para a formação é muito importante. Um comentário discriminatório, ou uma atitude discriminatória, provoca humilhação, revolta e escalamento do conflito. Algo que não queremos que aconteça.

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

São grandes, precisamente, por poderem catapultar, sobretudo, a formação e a sensibilização para a necessidade de terem maior cuidado nas redes sociais. Acredito que a PSP, não é constituída de todo por racistas, xenófobos, homofóbicos. Mesmo aquilo que vemos nas redes sociais, às vezes são desabafos, são estados de alma, que eu por vezes até

compreendo. Um cidadão normal, vive 2, 3, 4 incidentes traumáticos durante a sua vida; a perda de um familiar chegado, visualizarem um acidente de viação, onde de repente têm três pessoas mortas à sua frente. É isso que acontece na vida de cada um de nós. Na vida de um polícia, os incidentes traumáticos são às dezenas e, por isso, é natural que isso tenha impacto nas suas vidas. Irem para as redes sociais, por vezes, é o fruto desse impacto, da dificuldade de gerirem a frustração, de gerirem o stress brutal em que vivem, de gerirem, por vezes, a falta de compreensão da comunidade quanto à necessidade de darem ordens e a necessidade que essas ordens sejam cumpridas. Por vezes não são. Tudo isso gera frustração, tudo isso gera a incompreensão, por parte das forças de segurança, e acabam por desabafar nas redes sociais, o sítio errado.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Isso prende-se com uma coisa que muitíssimo importante, que é o modelo de policiamento que nós queremos. Eu acho que hoje é relativamente consensual de que é necessário retomarmos efetivamente o policiamento de proximidade. Não podemos entrar na Cova da Moura ou no bairro da Jamaica, que são bairros onde a polícia é recebida frequentemente com grande agressividade, mas onde entra, também, já munida de instrumentos de proteção pessoal, que tornam a sua presença muito impactante. Quer de um lado, quer de outro, há logo potencial para um conflito grande. É necessário, que o polícia se torne alguém que conhece a comunidade, que é respeitado pela comunidade e que é comunidade. Tudo isso contribuirá para que o polícia não seja visto como alguém que aparece só em momentos de conflito.

Identificação do entrevistado	Péricles Pina
Instituição	Fundação Calouste Gulbenkian
Função	Jurista
Data	4 junho 2024, presencial, Lisboa
Observações	Foi Coordenador do Gabinete de apoio à Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial entre janeiro de 2020 e novembro de 2022

Vera: Começo por agradecer a sua disponibilidade e colaboração. Para nós é uma honra poder contar com o seu contributo e com a sua experiência, não só a atual, mas também com a vasta experiência passada na área dos direitos humanos e das migrações.

Explico-lhe de seguida em que consiste este trabalho.

6. O tema é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais;
7. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;
8. O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio;
9. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.
10. A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversos *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

Sei que foi coordenador da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial e nessas funções promovia, entre outras coisas:

1. Supervisão da instrução de processos de contraordenação por violações do princípio da igualdade de tratamento em razão da origem racial e étnica;
2. Sistematização de dados estatísticos das queixas recebidas.

3. Elaboração de recomendações para medidas legislativas, regulamentares e administrativas para prevenir a discriminação racial, bem como a colaboração em estudos e investigações sobre esta problemática.
4. Preparação de relatórios anuais sobre a igualdade e discriminação racial em Portugal e a colaboração na elaboração de legislação relevante.
5. Participação ativa em redes internacionais e grupos de alto nível, assegurando o cumprimento de compromissos internacionais e o acompanhamento de comitativas nacionais de defesa internacional na área de combate à discriminação racial e étnica.

E foi especialmente esta experiência que me levou até si. Esse saber construído pode certamente acrescentar uma visão a este nosso trabalho que nos interessa conhecer e integrar. Mas gostaria de lhe pedir que nos falasse resumidamente sobre o seu percurso profissional.

Périckles: Nesta área comecei a trabalhar no Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes de Lisboa. Fui para substituir um jurista que fazia parte do gabinete de apoio jurídico aos imigrantes. Estive lá durante 6 meses, depois surgiu a oportunidade de ir para o gabinete de reagrupamento familiar. Supostamente era esse o lugar onde iria ficar. Estava contente. O trabalho que se faz ali é ajudar os imigrantes. No gabinete jurídico, é ajudar em todos os aspetos jurídicos e no reagrupamento familiar é ajudar os imigrantes a reagrupar as suas famílias que estavam fora ou que já estavam cá, mas precisavam de regularizar a sua situação.

Depois ocorreu uma formação da Comissão para Igualdade Contra a Discriminação Racial com a qual fiquei muito surpreendido. Eu cresci em Portugal, vim para aqui com 7 anos, mas não sabia que existia uma lei que definia as contraordenações para as questões da discriminação racial e então fiquei deslumbrado com a formação.

Não estava mesmo nada à espera e a pessoa que estava a dar a formação estava à procura de alguém porque estava sozinha. Em Portugal sempre houve esse problema, é uma pessoa para o país inteiro. Enquanto em Espanha são 200 gabinetes e Espanha é maior, só para percebermos a dimensão das coisas em Portugal, onde nunca se deu muita importância a este assunto.

Antes dessa pessoa, estava lá o Vasco Malta. Antes do Vasco Malta estava um Agente da PSP (estamos a falar da CICDR). O Agente fazia o trabalho de agente, e ainda

distribuía processos de contraordenação, porque aquilo estava um caos, nunca funcionou como devia de ser. Então a Cátia Almeida sugeriu o meu nome ao Alto-Comissário, na altura, o Pedro Calado e referiu-lhe que existia um rapaz que parecia muito interessado no assunto e que gostava de trabalhar com ela. Depois perguntou as minhas referências e um dia fui chamado ao Alto-Comissário. Foi assim que começou esta aventura. Isto foi-se desenrolando, até que a Coordenadora, na altura, a Cátia Almeida também foi chamada para um lugar no gabinete de Secretaria de Estado e eu passo a assumir a coordenação.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança?

Há, com certeza. Repare, uma coisa é desenvolver um plano genérico, que abarca todas as áreas da nossa sociedade. É um plano nacional, embora eu ache que o plano está muito bem conseguido, tem medidas muito bem pensadas, modéstia à parte, não fui eu que pensei aquilo, foi um conjunto de pessoas, mas acho que estão muito bem conseguidas e é um documento que vai ficar para a história. De certeza que não vamos conseguir implementar todas as medidas, mas sempre que se fale deste assunto este plano vai ser tido como referência.

Depois há um plano mais específico, o da IGAI, que é uma excelente abordagem e uma boa prática. Mas, se nós tivermos um plano específico, porque cada uma das forças tem as suas próprias especificidades e as suas próprias necessidades, eu senti diferenças claras na formação que ministrei na GNR, na PSP e na PJ. Há claramente diferenças no perfil. A GNR e a PSP podem até estar mais próximas nas dificuldades que enfrentam, mas parece-me que talvez, pela formação mais militar ou paramilitar da GNR, noto que os perfis são diferentes entre os agentes da PSP e os militares da GNR. Acho que essa especificidade tem de se ter em conta e ser devidamente adaptada. Mas se quisermos mesmo trazer alterações e mudanças, nem que sejam pequeninas, há que fazer um plano específico.

Pergunta derivada: Que evidências ou experiências o levam a acreditar que este plano é necessário? Sim, este assunto é um assunto complicado, porque para que o interlocutor perceba aquilo que eu digo, é preciso também que a pessoa conheça um pouco da problemática em si. Por isso, da minha experiência, das avaliações em que nós participamos e dos casos que nós recebemos, existe claramente uma necessidade de formação, porque os casos da CICDR falam por si, por exemplo. Não são muitas queixas, são poucos casos. Creio que sobre os agentes das forças de segurança, só há uma condenação e foi um caso que foi impulsionado pela própria PSP, pelos próprios agentes, não a sua estrutura, mas um ou dois agentes específicos, que presenciaram a situação. Reportaram e talvez por isso acabou em condenação, porque normalmente os processos nunca acabavam em condenação. E isso fez-me ver o quê? A forma como os agentes que estiveram por detrás daquele processo agiram. Não foi a vítima que fez a queixa, quem fez a queixa foram os colegas e o oficial de dia na esquadra naquele dia. A forma como eles operaram, é uma boa prática.

Outro exemplo: há um Agente da PSP, que eu fiquei surpreendido com o trabalho dele, tanto que na altura quando eu estava a coordenar a Comissão, falei com o Hugo Guinote, numa perspetiva de pelo menos se falar bem daquele agente, para que se saiba e depois o auto de notícia que aquele Agente fez, serviu para nós mandarmos ao Hugo Guinote e depois aquilo circulou a nível nacional, como um bom exemplo.

É um agente que presencia uma situação em que alguém está a sofrer uma prática discriminatória, a pessoa vai ter com ele e ele faz o enquadramento legal. Nós não demos formação àquele agente, mas era um agente que estava preparado por si só, porque era um assunto que que lhe dizia qualquer coisa, então ele sabia e conhecia. Fez um auto exemplar. Mais, esse Agente depois veio prestar declarações, porque foi chamado por nós, no âmbito do processo de contraordenação, e o caso, sem entrar em detalhes, tinha um advogado que era alguém que tinha uma posição e que tem ainda uma grande posição, na Ordem dos Advogados e veio da parte do sindicato dos Agentes da PSP. Embora agindo de forma errada, porque sabia bem quais eram os seus deveres como advogado, pressionou o Agente desde o início ao fim, durante as inquirições. Nós normalmente não permitimos que os advogados façam intervenções, mas ele munido da sua grande autoridade, fez isso e pressionou o Agente, que foi exemplar, porque prestou declarações conforme presenciou, manteve a calma e não se deixou influenciar.

Eu não falei diretamente com o advogado, mas dei os parabéns ao Agente e disse que é assim que o trabalho deve ser feito, é assim que as coisas devem ocorrer e que no futuro eu faria os possíveis para que se soubesse que ele fez um excelente trabalho perante a sua organização. Este Agente nem passou pelas nossas mãos na formação, mas era um agente preparado para lidar com o assunto e lidou muito bem. Portanto se houver planos específicos que tragam as boas práticas que a PSP já faz e implemente, é a melhor forma, porque os Agentes da PSP não lidam com o mesmo tipo de público que a GNR, nem com os mesmos tipos de crime que a Polícia Judiciária. Isto vai criar interações diferentes, o background também é diferente, pelo que acredito que os perfis não sejam iguais, a forma de seleção não há de ser igual e até a formação será diferente.

Portanto, a especificidade de um plano vai ter em conta a especificidade da força e isso vai ter um impacto maior. Nós podemos tomar um medicamento para coisas genéricas, mas se tomarmos um medicamento específico, o impacto vai ser muito maior, claro.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Há uma coisa que considero que tem de ser o primeiro passo a dar, antes de nós irmos para o plano, porque se nós não fizermos isto, o plano vai ser só mais um plano e vamos metê-lo na gaveta. Podemos até cumprir algumas das medidas, atingir alguns números e fica bonito, porque demos formação e tal. Isso é importante e eu gosto muito da parte da formação e acho que a formação é o caminho certo, já dizia o Mandela que “a formação é fundamental”. É daquelas medidas que tem que lá estar sempre e que temos de fazer. Mas se quisermos mesmo fazer uma mudança mais profunda, temos de ter uma abordagem um bocadinho mais estratégica e muito mais inteligente.

Daí a vantagem de ter um programa de plano específico. No âmbito de um plano nacional é muito mais difícil de implementar. Pode dar mais trabalho, mas é possível. Fazer uma abordagem prévia de estudar efetivamente qual é o problema. Uma coisa é com a minha experiência pessoal e outros com a sua experiência pessoal dizerem que devíamos fazer um plano, outra coisa é uma abordagem no âmbito de um trabalho, onde se vai estudar

efetivamente o problema e ver se de facto temos um problema. Porque, imagine que concluímos que não temos nenhum problema, como é que podemos fazer?

Mas será que não bastam poucos casos? Os casos já falam por si, só que a questão é que quando nós estamos a falar destes assuntos, vai haver sempre quem não concorde que existe um problema, e vai haver sempre quem vai dizer que isto não é um problema, ou se é um problema é um problema pequeno ou é um problema grande. Quem está a apresentar a proposta, nunca consegue justificar, fundamentar e evidenciar que de facto isto é um problema. Depois como isto tem contornos políticos, torna-se ainda mais difícil e nós, que estamos numa instituição, que acaba por ser maior que nós, a não ser que tenhamos uma boa estratégia.

Há tempos, conheci uma professora, depois ficámos amigos (uma pessoa que eu acho que até devia entrevistar), que fez um trabalho com a GNR. Fez um estudo no âmbito de um projeto, com a colaboração da GNR e esse estudo fez uma análise com técnicas de psicologia já aprovadas - é uma professora de Coimbra e uma investigadora que esteve muitos anos fora, depois veio para cá, e faz parte da Universidade de Coimbra e do ISCTE - ela depois juntou-se a uma colega psicóloga e desenvolveram esse estudo com os militares e o estudo concluiu aquilo que é óbvio. Chama-se Professora Raquel Beleza.

Esse projeto concluiu que existem *viés*, porque o problema da discriminação é um problema social e não é um problema específico das forças de segurança.

Há vários estudos que comprovam internacionalmente, e é por isso que talvez se possa evidenciar muitas vezes nas forças de segurança, que o *viés* surge em situações de *stress*, isso também se tem provado em relação aos médicos. De facto, o racismo é um problema social, mas existe também a coisa do ser humano procurar o semelhante. São vários fatores que traçam o que é que vai ser o racismo, e o que é que vai ser a discriminação. E a psicologia permitiu perceber que os agentes, como estão perante situações de cansaço extremo, com *stress* e com várias problemáticas, é muito mais fácil ter um *viés* (que podemos chamar uma atitude discriminatória).

Esse trabalho foi feito e é interessante.

O ideal era fazer-se um estudo desta natureza. Analisar o problema de uma forma científica e depois construir o plano. Para o construir tem de se envolver de facto a comunidade, mas também envolver quem vai ser alvo das medidas do plano. No plano nacional isso foi feito previamente através de *focus* grupos. Reunimos com pessoas de todos os ramos e das comunidades. Seria o ideal que assim fosse nas forças de segurança, para além da abordagem científica de que falava. Talvez assim se conseguisse explicar e justificar o porquê de se precisar de um plano e garantir a sua execução. Quando vou implementar o plano com os agentes que andam na rua e que lidam com os problemas explico-lhes que este plano tem uma razão de ser não e não é só para nós ficarmos bem na fotografia. Identificámos um problema e vamos atacá-lo. Para atacá-lo é preciso que não existam julgamentos, nem rótulos. Estamos perante um problema social. É como se fosse um vírus. Ele espalha-se, entranha-se e destrói tecidos da sociedade se não for tratado com estratégia. Precisamente por causa disso é que eu acho que um plano específico era fantástico. A especificidade permitiria fazer uma coisa muito específica talvez com um projeto piloto numa área específica ou em duas áreas específicas.

É importante fazer esse diagnóstico interno exato e é isso que vai permitir a implementação do plano porque quem vai receber o plano vai perceber que há uma razão que justifique a sua existência. É preciso preparar o terreno antes de avançarmos com planos porque senão será só mais um plano.

Se existir essa preparação prévia, acho que pode ser muito bem recebido. Tem de existir uma preparação prévia, que dê autoridade ao plano. Por exemplo, no final das formações eu fazia um diagnóstico, um inquérito, onde cada agente, que teve a formação, dava a sua opinião. As piores notas e os piores comentários, surgiam dos mais novos e surgiam de quem não disse uma palavra durante a formação inteira. Depois, alterei a minha abordagem. Quando detetava que havia um agente que não falava, eu insistia, insistia, até o agente ser obrigado a falar. Porque ele não falava por medo ou por saber que era uma coisa socialmente muito criticada, porque todas as pessoas querem negá-lo, porque é um problema, é uma chatice, é uma mancha no ser humano.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenhou, qual a sua perspetiva sobre este plano interno contra a discriminação na PSP? Qual considera ser o maior benefício deste plano para a instituição onde trabalhou? Neste momento provavelmente não, mas vamos imaginar que na altura, quando trabalhava na CICDR, a PSP já tinha um plano interno contra a discriminação.

Era extremamente facilitador, porque nós fizemos os protocolos com as forças de segurança e começámos a dar formações, porque detetámos que muitas vítimas iam às Esquadras ou iam aos Postos e tentavam apresentar uma queixa e o Agente não recebia a queixa. Porque o agente dizia que isso não vai dar em nada, você precisa de advogado ou vai pagar para fazer a queixa. Isto é que desencadeou as formações. Depois das formações, começámos a receber um enorme número de queixas, vindas das forças de segurança. Qual foi o segundo problema? Autos de notícia muito mal feitos.

Tivemos o exemplo que já referi do agente, sobre o qual partilhámos o auto de notícia e os autos de notícia começaram a vir muito melhores. Portanto, se houvesse um plano que incluísse formação para os agentes internamente, dentro das suas especificidades, por alguém que perceba como é que um agente da PSP atua e fosse criado um manual de boas práticas específicas, de como operar perante uma situação dessas, que faça com que o agente não coloque o seu viés, enquanto estiver a fazer o seu trabalho, portanto ele seguir o manual, ele vai fazer um auto notícia muito bem feito, o que vai permitir que o instrutor que vai instruir o processo, faça um trabalho melhor, seria fantástico.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da União Europeia e nacional?

Portugal será o primeiro, por incrível que pareça. Os países dizem que estão todos muito à frente, mas não estão. Nos encontros que eu tinha com os meus parceiros, que tinham muito mais condições do que nós, que supostamente são muito mais do que nós, eu vinha sempre com a sensação de que nós somos muito bons. Como é que é possível? Porque nós estamos muito à frente (estamos muito atrás), mas estamos ao mesmo tempo muito à frente.

Portanto é mesmo muito importante, porque Portugal é muitas vezes criticado. Quando questionam as medidas concretas que permitam dizer que nós estamos a fazer alguma coisa, temos algumas, mas não temos muitas. Portanto a importância seria fantástica e acho que seria algo inédito. Poderia ser apresentado como uma boa prática nas avaliações internacionais, sendo referido que as próprias forças de segurança sentiram necessidade e estão a fazer algo por isso. Portanto, de certeza, que é um excelente cartão de visita para qualquer instituição. Nós identificamos o problema e estamos a trabalhá-lo. A dificuldade de implementar, tem a ver precisamente com a maior barreira, na minha opinião sobre esta matéria, que é a aceitação do problema. Quanto a mim, a maior e a principal barreira, que nós enfrentamos.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação do plano?

Se não houver aceitação, esqueça. É apenas mais um plano, se não se perceber o porquê do mesmo. Se nós tentarmos explicar o porquê, através de casos e através de um estudo científico já é diferente. Acho que é isso que nos falta. Há muitos estudos feitos em Portugal, mas as estruturas têm sempre tendências reacionárias para defender a instituição. Por isso é que uma abordagem interna é estratégica e inteligente, porque conseguimos controlar o que vamos fazer, como divulgar, tendo em conta a imagem da instituição que ela representa e para não criar alarmismos nas pessoas. Vamos diagnosticar e vamos tratar internamente. Depois o que é que divulgamos o tratamento.

Não precisamos de divulgar o diagnóstico, apenas o tratamento. Os dados variam de norte a sul. Os dados são diferentes. Porque o público é diferente. O racismo ou a discriminação perante a comunidade cigana e a comunidade afro descendente, são fenómenos diferentes. E isso vai criar relações diferentes nos agentes. No Norte, vamos ter mais comunidade cigana, nas cidades mais a sul, mais afrodescendentes. Fora das periferias vai ser diferente, e o confronto também vai ser sempre diferente.

O confronto é a chave para disparar os preconceitos. Porque o agente, quando aborda, se estiver supertranquilo (preparado, treinado), vai ser tranquilo.

Por outro lado, há também diferença entre os mais velhos e os mais novos. Os mais velhos já têm muito mais autocontrolo, já são pessoas muito mais maduras. Acho que o principal problema, a principal barreira será mesmo a aceitação. É uma barreira muito difícil e levanta muitas questões, até do ponto de vista político, por isso acho que nem devemos perder tempo a tentar fazer com que o outro aceite. Podemos diagnosticar e com o diagnóstico pronto, já não dá para dizer que não.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Eu acho que vai permitir que a PSP consiga fazer melhor seu trabalho, quando está perante uma situação de discriminação, consiga elaborar melhores autos de notícia e consiga dar melhores conselhos às pessoas. Depois vai fazer com que os agentes saibam o que fazer quando tratam com o outro, mesmo quando estão sob stress e pressão. Os agentes não lidam com o melhor da sociedade, lidam com o pior da sociedade. É difícil. Pelo que é preciso que o agente esteja blindado de um conjunto de competências, que o ajudem a fazer melhor o seu trabalho. Essas ferramentas, entre as quais as formações são muito importantes. Todavia, por vezes para aqueles que têm convicções, são os mais complicados.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP precisam de maior intervenção para combater a discriminação?

Recrutamento e formação. Recrutamento em que sentido? O recrutamento diverso é uma coisa de que se fala muito, mas ele tem um problema. Já ouviu falar de colorismo? O mesmo acaba por ser uma dupla violência para o agente que é contratado. O que é que acontece? Ele é contratado para dizer que nós temos pessoas negras. Para colorir. Acaba por ser bom, porque estamos a incorporar pessoas negras, mas por outro, depois quando ele vai ter a formação, ele vai ter um viés. Para que perceba, os negros têm um problema brutal quando crescem num país em que são a minoria. Têm um problema brutal de identidade, que leva até que neguem a sua própria identidade e tentam ser aquilo que não são. Isto é o que

acredito acontecer a um agente, quando é colocado perante uma situação, em que ele vai pelo grupo, até pela questão do efeito da manada.

Ele vai negar-se a si próprio. Isso é muito comum, não é nada de extraordinário. É uma coisa terrível para uma criança, mas se ele quiser ser polícia, ele acha que vai ter de ser branco. Portanto se estiver a abordar um negro, ele vai ser mais violento do que os próprios colegas. Isto significa o quê? É uma perspetiva muito interessante, mas quem escreve estas coisas, não pensa na perspetiva de um negro, da pessoa.

Há muitos que escondem. Temos alguns exemplos de pessoas ciganas, que inicialmente tendem a esconder que são ciganos e também temos afrodescendentes que não querem ir para os bairros de onde são. Outra questão interessante é a Instituição usar o colorismo para um determinado fim, e depois o agente é utilizado, é infeliz, o que tem impactos brutais no seu bem-estar.

Por isso é que o recrutamento por si só, não é uma solução. O recrutamento é importante, mas não é o recrutamento por ser negro, é o recrutamento de pessoas com determinados valores, é isso que eu defendo. Portanto, podem contratar quem quiserem, seja de que origem for, mas os valores é que importam. Os valores de base é que são fundamentais, para facilitar o processo de formação dos agentes a longo prazo. Se vão contratar alguém que, à partida, tem um conjunto de características, será muito mais difícil fazer dele um bom agente ou fazer com que ele não tenha viés. A estratégia no recrutamento de contratar pessoas de diferentes origens étnicas em muitos países não resolve o problema.

A diversidade nas forças de segurança é fundamental, mas o que temos de ter em consideração, são os valores das pessoas e não recrutar só porque pertence a uma minoria. Porque vamos encontrar várias pessoas negras, que ainda não estão preparadas. Talvez seja mais fácil de trabalhar estes aspetos, com alguém que já vivenciou na pele alguma circunstância similar da discriminação, porque ele vai perceber com muito mais facilidade.

Portanto o negro pode até ser muito mais fácil de trabalhar neste aspeto, mas se ele é trazido para dentro de uma estrutura, de uma máquina, e leva a mesma formação do que os outros, ele vai seguir os outros, ele não vai fazer diferente só porque é negro.

Ele vai ser exatamente igual aos outros, por uma perspetiva de camaradagem, por uma perspetiva de proteção do colega.

A diversidade é importante, mas não é só por aí. Considero importante o recrutamento e também a formação, que tem de acompanhar longo da carreira. Acho que a formação inicial é fundamental. Com a GNR conseguimos dar estas formação, com a Pj também, com a PSP não conseguimos. Acho que era fundamental que os agentes que estão a ser formados, para serem guardas ou agentes, receberem formação específica concreta sobre este assunto, por alguém de confiança, por exemplo, da CICDR.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano e porquê?

A formação ao longo da vida, bem como a formação inicial dos agentes. Essa formação inicial é muito importante, mas acho que o recrutamento vai facilitar muito o trabalho. Se vocês trabalharem nos recrutamentos e se voltarem a retrabalhar, com a seleção dos valores ideais, serão evitados muitos problemas, com a aplicação de testes específicos. Não para serem excluídos, mas para serem identificados os vieses. O recrutamento e depois a formação inicial e a contínua, acho que serão a chave.

Questão n.º 9

Quais as suas expectativas quanto ao impacto do plano na prevenção da discriminação na PSP?

Se seguir esta abordagem que eu estou aqui a descrever, acho que seria uma coisa extraordinária, porque por exemplo neste estudo que falámos aqui, eu fiquei deslumbrado, porque deixámos de usar as palavras “racismo e discriminação”, que são muito mal conotadas, e fala-se em viés. Viés discriminatório. “Tira” a conotação política.

Questão n.º 10

Como espera este plano afetar a relação entre a PSP e a comunidade?

Um plano destes é para a comunidade. Acho que vai permitir criar uma maior confiança. As pessoas vão começar a acreditar. As pessoas passam a confiar que podem ir apresentar uma queixa ali e que aquilo vai dar em alguma coisa.

Se as pessoas começarem a ver as coisas a funcionar na prática... atualmente a maior parte das pessoas não fazem queixa, porque têm medo e acham que não vai dar em nada. Quando alguns chegam lá, têm os agentes a dizer que não vai dar em nada, que não gaste dinheiro nem tempo com isso.

Tenho certeza que era muito bom conseguir implementar o plano.

Identificação do entrevistado	João Dias
Instituição	Polícia de Segurança Pública
Função	Adjunto de Esquadra, Coordenador no Espaço Júlia, Chefe do Posto Policial do Hospital de São José, 1ª Divisão do Comando Metropolitano de Lisboa
Data	20 agosto 2024, Teams
Observações	

Vera Sousa: Eu começo por agradecer a disponibilidade e a colaboração.

Antes de começarmos a entrevista, propriamente dita, eu gostaria de fazer a contextualização do nosso trabalho. O tema do nosso trabalho é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;

O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

As perguntas que lhe vou fazer não requerem nenhuns conhecimentos técnicos, considerando que têm a ver apenas com a perspetiva que tem, tendo em consideração as funções que desempenha e já desempenhou e o trabalho de enorme mérito que tem desenvolvido nesta área.

Começo por lhe pedir que brevemente me diga qual é que tem sido o seu percurso na PSP, em termos de funções, e o que é que faz atualmente.

João Dias: Entrei para a polícia em 1998, fui colocado, por opção e por escolha, na área da primeira divisão da PSP de Lisboa, na antiga esquadra da Praça da Alegria. Portanto, sempre trabalhei na zona histórica da cidade. Em 2004 concorri ao curso de Chefes, iniciei o curso em janeiro. Após concluir o curso, regressei a casa, basicamente, à primeira divisão. Exerci funções de intervenção rápida, supervisor operacional, graduado de serviço. Depois, quando foi criado o modelo de proximidade, o comandante da esquadra, da minha esquadra na altura, lançou-me o desafio. Passei para a primeira divisão, para as equipas de escola segura, como supervisor. Em 2015, criámos, através de um *brainstorming*, porque devido às cifras negras que tínhamos, tínhamos muitos casos de violência doméstica e não estávamos a seguir propriamente. Por isso lançou-se o desafio ao comandante da divisão. Criámos o projeto Espaço Júlia, resposta integrada de apoio à vítima. Acumulei as funções, ficando também como supervisor. É um projeto continua a ser único no país, em que temos polícias a trabalhar, lado a lado, com técnicos de apoio à vítima, para minimizar os impactos na vida das vítimas que nós tratamos lá, fazemos “fatos à medida”, se me permite a expressão, tentamos resolver o problema da vítima em concreto. Nós temos, em média, 26 mil casos por ano e muitas vezes com os números, esquecemo-nos das pessoas.

Neste momento, estou como adjunto na esquadra de intervenção e fiscalização policial. Acumulo como chefe do posto policial do hospital de São José, Espaço Júlia, formação, faço parte da bolsa de formadores do Comando Metropolitano da PSP de Lisboa e da Direção Nacional, em diferentes áreas. Sou licenciado em direito, ajuda um bocadinho para a parte da formação. Às vezes tenho pena que a polícia não aproveite as mais valias que alguns profissionais têm, até nestas áreas de formação, replicação.

Voltando ao Espaço Júlia. Foi um projeto embrionário, continua de pé. Neste momento, recebemos as vítimas que sejam oriundas da 1ª, da 4ª e da 5ª Divisão. Temos metade da cidade de Lisboa. Inicialmente era só a primeira divisão.

Relativamente a vítimas de racismo e discriminação, eu acho que muitas vezes as próprias vítimas não se apercebem, há uma vergonha. É encapotado. Acho que não têm noção daquilo, o próprio subconsciente acha que é normal e as próprias vítimas, muitas das vezes, estamos a falar de vítimas especialmente vulneráveis, desconhecem os seus direitos. É raro aparecer alguém, seja no Espaço Júlia, seja numa esquadra, pela minha experiência, a querer queixar-se de ter sido vítima de racismo, porque a vítima também acha que não vai

ser ouvida, que ninguém vai ouvir com atenção, ou que vão desvalorizar. Penso que seja um problema cultural.

Muitas vezes, quem tem o comportamento não tem noção e quem é vítima do comportamento também não tem noção. E há muitas formas de racismo, no meu entender.

Nós, por exemplo, na 1ª Divisão, temos muita dificuldade e vamos fazer um esforço maior para atender as vítimas. No Espaço Júlia temos alguns protocolos informais, mas acho que devia ser uma obrigatoriedade legal em termos formais. É uma forma de discriminação nós não entendemos a vítima. Sobretudo na área da 1ª Divisão, portanto, estamos a falar da zona histórica da cidade, freguesias da Misericórdia, Arroios, Santo António, Santa Maria Maior, sobretudo Arroios e Santa Maria Maior, temos uma multiculturalidade muito grande de etnias, muitas línguas diferentes, muitas pessoas que não têm noção dos direitos que têm. Desconhecem a língua. É muito usual no Espaço Júlia, nós termos vítimas de violência doméstica, sobretudo de certos países que não falam inglês.

Questão n.º 1

Na sua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Se me permitir a ousadia, vou comparar à Constituição da República, tem normas de aplicabilidade direta, mas depois temos legislação, Código Penal, Código de Processo Penal, e a própria polícia, que têm normas de execução permanente internas que vão operacionalizar os direitos que já estão previstos na Constituição.

No plano nacional, a “trave-mestra” acabará por ser as normas internacionais que Portugal retificou e que se comprometeu a cumprir. Esse é um dos problemas que nós temos, muitas vezes somos muito rápidos a retificar e a assinar as convenções internacionais e depois muito morosos e muito lentos e implementá-las e a aplicá-las. Às vezes até nos esquecemos que estamos obrigados a isso. Com as normas europeias, a mesma coisa,

esquecemo-nos de fazer a transposição para o direito nacional, esquecendo que elas têm aplicabilidade direta.

O plano seria, as convenções internacionais como trave-mestre. O plano nacional no topo, a nível legislação interna. Acho que seria importante, para quem está no terreno, efetivamente, ter normas internas que a própria polícia se obrigasse a cumprir e que fosse obrigada a dar formação, a implementar, a operacionalizar este plano. O plano é muito teórico, mas vamos operacionalizar aquilo que nos comprometemos a cumprir.

Pergunta derivada: Que experiências ou que evidências o levam a acreditar que esse plano é necessário?

Muitas das vezes discriminar é cultural. Nós temos alguns ditados que são uma forma de discriminação e voltando a fazer a comparação com a parte da violência doméstica, nós crescemos todos ouvir isto e se nós perguntarmos a uma criança se calhar sabe o ditado, “quanto mais me bates, mais eu gosto de ti”. Todos crescemos a ouvir isto e com algumas formas de racismo é igual. Ainda acontece em certas ocasiões, a vítima ser obrigada a estar a expor sua vida íntima e os seus problemas de pé com as restantes pessoas que estão a ouvir. Eu lembro-me de uma vez ainda ouvir “se calhar merecia”.

Portanto, a necessidade de um plano, de operacionalizar, de procedimentos e nós também tomarmos a consciência que às vezes nem temos a noção que estamos a negar o direito a alguém. Uma frase como esta “se calhar merecia”, é uma forma de discriminação, é uma forma de não cumprirmos o nosso dever. E o principal dever de um polícia, continuo a acreditar nisto piamente, é ajudarmos o próximo. Se no final do dia não conseguir ajudar aquela pessoa, não me interessa se cumpra todos os procedimentos técnicos, se estou salvaguardado a nível legal, porque eu deixei que a pessoa saísse de ao pé de mim, sem a tentar ajudar, sem tentar resolver o seu problema. Isso é uma forma de discriminação, para mim.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Inicialmente com desconfiança, tal como aconteceu com outros procedimentos internos, que nós temos e que atualmente já é fácil, os procedimentos já estão no subconsciente, já são inatos. De início iria ser recebido com alguma desconfiança, “porque é que preciso saber disso, mas isso serve para quê? Eu tenho é que cumprir o que está no Código Penal.”, de início vai ser recebido com estas frases. Eu dei muita formação ao longo da minha carreira, como subchefe, e muitas vezes também era recebido com essas frases.

Às vezes também é necessário explicarmos a forma, como colocamos as perguntas. Por exemplo, a nível da investigação criminal, eu não devo induzir a resposta na vítima. Nós não devemos ouvir crianças, por exemplo, é um imperativo legal. Mas não basta saber que não devo ouvir as crianças, porque não me é permitido por força da lei, tenho de perceber que uma criança é facilmente induzida, tal como um adulto. Se eu perguntar a alguém se foi violado, se calhar a forma como eu coloco a questão, o tom de voz e a pergunta, eu tenho de fazer a pergunta de uma forma aberta, “já alguma vez foi obrigada à prática de atos sexuais com os quais não se sentisse à vontade, foi constrangida, sentiu-se obrigada?”. Portanto, até a forma como colocamos as perguntas, estou a seguir os mesmos procedimentos, isto é, preciso “partir pedra”, é necessário explicarmos que temos de nos meter no papel do outro quando estamos a ouvir e não interromper o discurso.

Na legislação, não há nenhuma parte que indica que temos de respeitar o tempo da pessoa, isto não está escrito. É preciso operacionalizarmos isto.

Após a desconfiança inicial, iremos ter melhores processos e pessoas mais satisfeitas com o nosso procedimento, tornar os polícias mais competentes e mais assertivos. Polícias que se protegem a si, mas também protegem o próximo.

Em relação à comunidade, eu tenho uma visão um bocadinho polémica. Primeiro ponto, acho que o policiamento de proximidade é essencial. Nós temos de ter os nossos polícias dentro de zonas que agora se denominam como sensíveis. Pessoalmente, não consigo compreender porque é que é sensível. Muitos dos projetos que foram criados a nível

de policiamento de proximidade, vivem do trabalho de uma pessoa, porque alguém que acha que deve fazer algo diferente e depois é efêmero quando esse profissional é transferido, alguém que acha que existem problemas numa certa comunidade e que decide fazer uns jogos nos torneios, seja o que for, decide ouvir, meter lá polícias que tenham a capacidade de ouvir, de criar uma relação com a comunidade. Servir como mediadores e encontrar alguém na comunidade que sirva como mediador, não abandonar o projeto só porque a pessoa foi transferida, que é um dos problemas.

Ou seja, os projetos estão muito assentes nas pessoas. Por um lado, é bom porque temos pessoas competentes. Por outro lado, é mau quando essas pessoas são transferidas e vão embora ou progridem na carreira. Esse projeto morre e perdemos um projeto bom para a polícia e para a comunidade. Quando se tenta retomar algum projeto do género é mais difícil porque há uma maior desconfiança, sendo que já foi abandonado. Pessoas que se sentiam valorizadas e que tinha uma boa relação e de um momento para o outro sentiu-se abandonada.

Nós não mudamos mentalidades por decreto, não é porque agora houve uma alteração do governo ou temos um novo executivo, novo Ministro, que vamos criar um novo plano. A mim custa-me imenso, quando passo numa rua, às vezes fardado, ouvir um cidadão a dizer que já não via um polícia há anos. Parece que abandonámos a comunidade. Nós temos de ser parte da solução, juntamente com a comunidade. A polícia é a comunidade.

Na PSP, o plano pode ser visto também com desconfiança de início, as pessoas que já viram isso algumas vezes vão pensar, olha mais uma vez. Uma relação de confiança não se estabelece num dia, não é porque eu estou fardado que vou ganhar a confiança das pessoas. As relações de confiança estabelecem-se, com os laços, com a educação, com a continuidade, com o conviver.

Quando entrei para a polícia, era impensável nós estarmos a entrar num café e dizer bom dia. Felizmente as coisas mudaram muito nestes 27 anos que levo. Nós temos de aprender com os nossos antecessores da década de 50/60, que havia um polícia de bairro, policiamento de proximidade. Retomar as boas práticas, mas com uma visão mais técnica, com uma visão mais holística, mais suturada. Se olharmos para os nossos antecessores. A

polícia de bairro, na década de 70, conheciam a comunidade, sabiam o nome de todas as pessoas, tiravam-lhe o chapéu quando passava.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenha e já desempenhou qual é a sua perspectiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP?

O Espaço Júlia começou como um projeto, para a 1ª Divisão, para todas as vítimas, especialmente vulneráveis. Respeitando sempre o princípio da autonomia da vontade. É explicado que existe uma resposta integrada e que temos outro tipo de formação, de capacidades para ajudar e se a pessoa aceitar é conduzida para ali. Entradas no hospital de São José, nas urgências, pediatria, Dona Estefânia, etc, do Centro Universitário de Lisboa Central. Tudo o que sejam ocorrências que se enquadrem no âmbito para o qual foi concebido o Espaço Júlia, são encaminhadas para ali.

Se eu olhar para trás, como há pouco também disse, tivemos e continuamos a ter algumas dificuldades com vítimas em que culturalmente é aceite serem vítimas, serem discriminadas, serem vítimas de violência doméstica, de racismo, seja do que for. Se tivermos um plano especializado, iremos ter mais facilidade, porque quanto mais formação a pessoa que tiver, mais fácil é entender a vítima. Há pouco, dava o exemplo da forma de colocar as perguntas, eu tenho de saber de que forma é que devo colocar a pergunta. Cabe-me a mim como polícia perceber que aquela vítima, porque vem de uma zona em que culturalmente a violência doméstica, por exemplo, é aceite ou ser discriminada por outra casta, sou melhor profissional, se eu conhecer o contexto cultural. Consigo colocar as perguntas que tenho de fazer de outra forma e estou a trabalhar para ajudá-la e ao mesmo tempo para aquilo que devo fazer. Vou ter um processo melhor, a nível técnico profissional, um processo mais conseguido e ao mesmo tempo conseguir ajudar melhor a pessoa. Também é bom para nós. Perceber que se eu tiver um determinado tipo de comportamento posso discriminar, sem saber.

Como eu lhe disse há pouco, nós temos muitas dificuldades com vítimas estrangeiras. Se calhar se tivermos um melhor relacionamento com a comunidade, poderei conhecer

alguém que me consegue fazer a ligação de tradução e sei que alguém que às 3 da manhã não se importa que lhe vão bater à porta para ir ajudar, para fazer uma tradução, numa língua diferente da minha e eu tenho de confiar na pessoa que está a fazer a tradução também.

Nós passamos em zonas, sobretudo da freguesia de Arroios, houve uma avalanche de migrantes, em que nem sequer percebemos a nacionalidade. Portanto, se eu não sei de onde é que aquela pessoa é, como é que eu posso falar com ela, ou ajudá-la? Por exemplo, ao nível das funções que tenho, dentro da esquadra de intervenção e fiscalização policial, como acompanho também as brigadas de fiscalização e temos operações conjuntas com a Autoridade Tributária, Segurança Social, Autoridade para as Condições do Trabalho, conseguimos trazer uma série de entidades ali para área da 1ª Divisão, e percebemos na prática que há diferentes comunidades que têm muita dificuldade, inclusive em fornecer-nos a sua documentação.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

É necessário que existam planos internos. Uma coisa é um plano nacional, depois vamos operacionalizar isto e vamos até às nossas necessidades, ao terreno, colocar as coisas em normas de execução permanentes, incluir na formação, etc. Isso é, para depois podermos responsabilizar. Vou dar um exemplo, depois na prática, é uma ocorrência que corre menos bem, se o profissional não teve formação, desconhece, culturalmente aceita que o seu comportamento é correto, ele até se vai sentir indignado: “mas eu estou a ser punido porque há um plano contra a discriminação que eu nunca ouvi falar? De que eu nem sabia.”, apesar de ter obrigação de saber, mas a culpa é só dele ou, também é da instituição?

Às vezes os agentes mais novos, vão às ocorrências mais complicadas. Com pouca supervisão e são os que menos formação têm. Mas depois temos o critério do homem médio em tribunal, ele é polícia, mas tem dois meses de rua, chegou a uma ocorrência muito complicada em que em frações de segundos tomou uma decisão. Existe a legislação, mas alguém já perdeu tempo a explicar-lhe numa linguagem que ele entenda, operacionalizar conceitos académicos, a legislação é densa.

Nós temos de capacitar o nosso pessoal para ter competências para estar ali, inclusive numa manifestação que corre menos bem, é o nosso trabalho, é o nosso dever. Estar ali a ouvir faz parte. A pessoa está a demonstrar a sua indignação, a sua revolta e nós temos de ter essa capacidade emocional.

Portanto, este plano é cada vez mais necessário, no contexto atual da UE e nacional. A Europa está a ter uma avalanche massiva, no contexto da imigração, o que pode originar choques culturais, o fenómeno da aculturação com determinadas comunidades não é linear, nem fácil, seja para quem já cá está, seja para quem vem. Portanto, este tipo de planos é essencial, sobretudo na vertente prática, no terreno, para quem trabalha mesmo com os migrantes e com a diversidade.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Há determinadas esquadras e postos da GNR e da PSP em que o efetivo deveria rodar, devia sair ao fim de x tempo, tirando alguns elementos de alguns programas como modelo de proximidade para haver continuidade, carros de patrulha, equipas de intervenção rápida. Eu digo isto contra a vontade dos próprios profissionais, “mas eu estou ao pé de casa e agora vou ser obrigado a sair 2 anos, 3 no máximo?”. Zonas onde há muita necessidade constante de empenhamento, de equipas, intervenção rápida onde há muitas ocorrências o efetivo deveria ser transferido. Porque chega a um ponto que se começa a ganhar, e eu às vezes noto isso, atritos, atritos constantes. Se não houver a capacidade de dar formação, os profissionais têm de rodar, têm de sair, porque chega a um ponto onde já vão predispostos para uma ocorrência. As lideranças informais às vezes conduzem a isso, o pessoal já vai para ocorrência sob tensão, já sabem o que vão encontrar. Ao longo destes anos de polícia, fiz detenções por injúrias, por ofensas à integridade física, faz parte da profissão, faz parte das funções, mas nunca levei para o lado pessoal, porque ele não conhece o João, eles conhecem é a farda. Muitas vezes o ódio que vejo do outro lado, ou aquele comportamento, é à farda, é à função.

Portanto, significa que nós, também, como sociedade, temos problemas. Formação e educação, é logo desde pequenos, nós temos princípios intrínsecos e extrínsecos. Os princípios extrínsecos conseguimos ir alterando, mas os princípios intrínsecos são muito difíceis de mudar. Daí a necessidade de haver planos e, na União Europeia cada vez são mais os problemas, mais comunidades diferentes. Nós não podemos deixar os bairros fecharem-se em si próprios, Zona dos Anjos, Arroios, nós temos de continuar a ir lá, temos de mostrar que estamos para ajudar e os polícias têm de entrar com a disposição para ajudar. Fazemos o nosso trabalho com educação, com um sorriso e explicamos o que é que está mal e o que é que devem fazer para mudar.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Oportunidades de fazermos mais e melhor, ajudarmos realmente as pessoas. No caso do Espaço Júlia, por exemplo, no caso da violência doméstica, mudarmos, não é só haver condenação de quem cometeu a prática de um crime, mas também ajudar aquela vítima.

A nível de policiamento, por exemplo, na vertente das equipas de intervenção rápida chegarem a uma ocorrência, se tivermos o plano e se os formarmos nesse sentido, mais predispostos a ouvir a outra parte, as ocorrências correrem melhor. Não haver necessidade de intervenção musculada quando podemos resolver o problema a falar. Haver mais mediação de conflito.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Começamos logo pelo recrutamento, é essencial. Com estas vertentes económicas, cada vez será mais difícil, mas recrutarmos melhor. Não só na componente de testes escritos, sermos melhor a avaliar a pessoa sob pressão, os testes psicotécnicos acho que são

essenciais, e a parte das entrevistas. Quando concorri à PSP e à GNR na altura, foram falar com os meus vizinhos, foram ao café e ao clube onde eu jogava e isso perdeu-se um bocadinho. Ou seja, recrutarmos melhor, sabermos quem estamos a colocar, sermos mais criteriosos no processo, saber quem estamos a recrutar, conhecê-los e sermos mais exigentes nesse recrutamento, nos valores.

Tem bons princípios? Não é só a parte da formação académica. Tem uma boa formação académica, é um atirador excecional que tem sempre 20. Se calhar, eu não preciso de alguém que tenha sempre 20. Se calhar, preciso de alguém que tenha 16, ou 17, mas que tenha outra capacidade de ouvir, outra capacidade de não ser tão impulsivo, que se coloque no papel dos outros, que tenha outra capacidade na interação com as pessoas.

Depois, investirmos mais na formação, mais e melhor e ser mais constante ao longo da vida, ao longo da carreira. Pagamos muito caro por não termos formação. Somos julgados pela sociedade, por toda a gente e depois temos jovens a responder por uma ocorrência que correu menos bem, em que tomaram decisões erradas. Quem lhes deu formação também estava capacitado para dar? Isto não é só ir lá recitar.

A formação não pode ser aquela que estamos a dar, não pode ser formação em PowerPoint. Quem entra para a polícia, sabe ler. Alguns com dificuldade. Cada vez mais, mas pronto, mas sabem ler. Eu não posso ir lá ler o artigo, eu tenho de ir lá e explicar o que é cada linha. Qual a razão de ser. O formador, tem de saber isso e ter essa capacitação, tem de ter formação para isso.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano?

Vou ser polémico mais uma vez e se calhar vou falar contra mim. Avaliação externa. Auditorias, que também há pouco. Acompanhamento da estrutura de comando, responsabilização. Não é só chamar aqui quem assinou o auto, é responsabilizar a cadeia de comando. Vamos responsabilizar cada um ao seu nível. E as auditorias são importantes para isso.

Mais formação, auditorias internas e externas. No final das ocorrências, como nós já o fazemos. Isto agora, há o famoso eu já fazia há uns anos, quando ainda nem nunca tinha ouvido a palavra, briefing. Houve um policiamento, houve uma ocorrência, vamos perder uma hora a falar sobre isto. Portanto, também a autoavaliação. Os nossos polícias devem fazer autoavaliação. No briefing interno, após uma ocorrência que correu menos bem, esclarecer o que devia de ter sido feito e o que não devia de ter sido feito.

Questão n.º 9

Quais são as suas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

A curto médio prazo com algumas dificuldades é um problema dos planos quinquenais, da violência doméstica. Nós andamos sempre a correr atrás do prejuízo. Nós, em média, temos 26, 27 mil vítimas, fazendo analogia, independentemente do 25 a 35 mulheres mortas todos os anos, independentemente da legislação e dos planos. O que é que nós temos de alterar? A mentalidade, é na escola que temos de trabalhar. Se criarmos um plano interno, se calhar só daqui a uns anos é que vai produzir resultados. O que é difícil para quem é avaliado por apresentar esse tipo de proposta, defendê-la, porque, se calhar, só daqui a uns anos é que começamos a ver resultados. Quando o nosso subconsciente perceber que é errado discriminar a pessoa, quando tivermos mais denúncias. quando as denúncias começaram a aparecer, significa que os planos estão a ter resultado.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Em certas áreas, de início, vai afetar, até porque não vai ser fácil entrar. Quem tem obrigação de lá ir, vai ter dificuldade, “Mas tenho de lá ir porquê? Vou lá fazer o quê? Eles não querem falar comigo.” e quem lá está, “Mas o que é que eles vêm aqui fazer? Mas agora querem falar comigo, porquê?”.

Vai haver desconfiança de parte a parte, mas isso como há pouco dizia, se nós estivermos lá todos os dias, as pessoas habituem-se. Nós somos a comunidade, eu achei a frase brilhante. A polícia é a comunidade, nós somos da comunidade.

Identificação dos entrevistados	Filipa Louro / Ana Teresa Silva
Instituição	Serviço Jesuítas aos Refugiados
Função	Coordenadora do Serviço Social (Filipa Louro) / Jurista (Ana Teresa Silva)
Data	2 agosto 2024, via zoom
Observações	O momento incluiu duas entrevistadas por sugestão do Serviço de Jesuítas aos Refugiados, o qual concordámos, considerando as diferentes funções e experiências das entrevistadas.

Vera: Exmas. Senhoras, muito boa tarde. Eu gostaria de agradecer a disponibilidade e colaboração do Serviço de Jesuítas aos Refugiados e a vossa em particular. Para nós é uma honra poder contar com vosso contributo e experiência. Esta entrevista é particular considerando que teremos duas representantes da instituição. Caso concordem eu farei as questões e darei a palavra às duas e ficaremos assim com o registo de ambas as opiniões e perceções.

Eu gostaria de fazer a contextualização do nosso trabalho antes de começarmos.

O tema do nosso trabalho é: Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;

O objeto de estudo inclui a análise do 1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

As perguntas que vos vou fazer não requerem nenhuns conhecimentos técnicos, considerando que têm a ver apenas com a perspetiva que têm, tendo em consideração as funções que desempenham e o trabalho de enorme mérito que têm desenvolvido nesta área.

Eu começo por pedir que me expliquem brevemente qual é que é a missão do serviço de Jesuítas aos refugiados e qual a vossa função na instituição?

Filipa: O Serviço Jesuíta aos Refugiados é uma Organização Internacional que foi fundada em 1980. Existe em 57 países nos cinco continentes. A missão é acompanhar, servir e defender os refugiados imigrantes, sobretudo os refugiados deslocados, mas sobretudo populações migrantes em situação de vulnerabilidade social, económica e política.

Em Portugal, exerce esta missão de diferentes formas, acompanhando imigrantes e refugiados. Temos dois centros de atendimento ao Público, em Lisboa e no Porto. Atualmente, temos um centro de acolhimento para imigrantes em situação vulnerável e um centro para acolhimento de refugiados à espera de iniciar funções, em Vendas Novas, e temos um centro, também, para pessoas que necessitavam de proteção temporária no Porto e outras estruturas a funcionar para acolhimento de imigrantes.

Portanto, o nosso papel é acolher e servir pessoas imigrantes e refugiadas que estão em situação vulnerável e depois, a partir dessa experiência de terreno, fazer o *advocacy* junto das entidades competentes para alterações da regulação e das práticas das entidades governamentais e outras. Portanto, a melhor forma de sermos uma sociedade de acolhimento digna, respeitosa e não discriminatória.

Vera Sousa: E qual é que é a vossa função e missão na instituição?

Filipa: Eu sou assistente social de formação e estou a coordenar o Gabinete Social do JRS que está no centro de atendimento de Lisboa e, portanto, atende todos os migrantes, refugiados e imigrantes que precisem de apoio do JRS, seja para procurar trabalho, para tratar da documentação, para apoio psicológico, para aprender português, para apoio na saúde. Tudo isto existe no centro de atendimento. Portanto, todas estas pessoas passam pelo Gabinete Social, onde nós fazemos um diagnóstico social da sua situação e depois fazemos atendimento específico a nível social, que cabe à minha equipa e depois existem outras

equipas que dão acompanhamento sócio legal, procura de trabalho, formação, psicologia e apoio na área da saúde, também.

Ana: Infelizmente, a minha coordenadora, Dr.^a Carmo Belford, não conseguiu estar presente hoje. Eu sou jurista no Gabinete Jurídico do JRS. O Gabinete dá resposta a todas as questões legais que surgem na prática diária, quer em matéria de Proteção Internacional ou imigração, como outras problemáticas que possam surgir. Outra das áreas de atuação deste Gabinete é o *advocacy*, através do qual desenvolvemos propostas dirigidas a decisores políticos. O Gabinete está dividido tanto em Lisboa como no Porto. No Porto, estamos presentes na Unidade Habitacional de Santo António, que é o único centro de instalação temporária que existe no país.

Portanto, o Gabinete Jurídico tem uma componente jurídica através da qual dá resposta e auxilia nas questões que possam surgir no trabalho diário dos colegas de todos os setores do JRS e uma componente de *advocacy*, que através da realidade que encontramos no terreno, nos permite tomar conhecimento de quais são os problemas que a população migrante enfrenta face às medidas legislativas em vigor.

Nesse sentido, nos últimos anos o JRS Portugal tem sido publicado o Livro Branco, sendo a edição mais recente a do ano de 2023, no qual apresentamos não só propostas, como perspetivas positivas e menos positivas com base nos desafios que vamos encontrando.

Questão n.º 1

Na vossa opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Filipa: Eu acho que sim, acho muito importante e acho que todas as instituições públicas deveriam ter. A PSP é particularmente pertinente, até porque está presente neste espaço de detenção, Unidade Habitacional de Santo António, que é gerido pela PSP, há alguns meses. Para além disso, as autoridades policiais portuguesas são um órgão, ao qual os imigrantes e

os refugiados podem ter de recorrer, para solicitar apoio, seja para, por exemplo, pedir proteção Internacional, seja porque são vítimas, independente de serem migrantes ou portugueses. Por vezes, por serem imigrantes, têm algum receio em recorrer às autoridades, com razão ou sem razão, mas isso acontece. Para além do que tem vindo a público, notícias de algumas situações de discriminação, tanto de pessoas portuguesas como estrangeiras e, portanto, a PSP deve ter sido alvo dessas queixas. Para evitar esse tipo de situações, a formação e a formação contínua, não é só a formação no curso inicial, mas também de reciclagem, acho que é importante. Acho, também, muito importante a colaboração com instituições que trabalham com populações migrantes. No fundo, instituições que conhecem a população, que trabalham com ela diariamente e que estão em situações problemáticas. Desta forma, acho que este plano é bastante importante para integrar essas medidas.

Ana: Eu acrescentaria que há efetivamente a necessidade de implementar um programa contra a discriminação. Era importante, por exemplo, incluir no programa formação que seja ministrada em parceria com organizações da sociedade civil que tenham experiência em direitos humanos, em asilo e imigração e que possam contribuir positivamente para a formação dos agentes.

Em relação à Unidade Habitacional de Santo António, a experiência com a PSP tem sido muito positiva, aliás, superou muito as nossas expectativas. Estávamos receosos que a presença de forças policiais no espaço de detenção transparece-se a ideia da criminalização da detenção e que os utentes, ao verem os agentes fardados, sentissem que tinham cometido um crime. Efetivamente, nós não temos recebido esse *feedback*. A experiência que estamos a ter é bastante positiva. Ainda assim, a formação contínua e a aposta na sensibilização dos agentes são medidas importantes a integrar o plano contra a discriminação seria uma ferramenta muito importante.

Questão n.º 2

Como acreditam que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Filipa: Eu acho que a comunidade vai recebê-la muito bem, porque a ideia é a de que haja um melhor serviço e, portanto, isso é do agrado da comunidade. A interação que possa haver com as instituições da comunidade, será muito proveitosa para ambos os lados. Portanto, acho que vai receber muito bem, espero eu.

Depois, a própria PSP, eu acho que como em tudo, haverá pessoas muito abertas e outras muito desconfiadas. Isso acontece em todo o lado, mas só têm a ganhar em ter mais conhecimento e se o seu trabalho, por mais bem entendido e melhor desenvolvido, os benefícios vão ser para ambas as partes. Acho que só há ganhar com isso, seja para a PSP, seja para a comunidade.

Ana: Eu acho que o reconhecimento, por parte da PSP, de que existe esta necessidade é um aspeto positivo que transparece uma reflexão por parte do órgão policial que identifica que existem alguns pontos que devem ser melhorados e que deve ser feito um investimento na formação dos agentes. Penso que esse reconhecimento irá ser encarado de forma muito positiva pela comunidade. Quanto aos elementos da PSP, creio que se irão sentir valorizados, pois a formação irá permitir que obtenham um maior conhecimento nesta área de atuação.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenham qual é a vossa perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP?

Filipa: Portanto, nós consideramos que o serviço da PSP vai ter melhor qualidade, vão ter mais consciência de questões de discriminação, vão atuar melhor e vão estar mais alerta para algumas situações que possam ocorrer. Sabendo atuar melhor, os cidadãos estão mais protegidos. Por isso, nós congratulamos e, não tendo falado como diretor da instituição, tenho a certeza de que teremos todo o gosto em contribuir para que esse plano possa estar o mais bem formulado possível e teremos todo o gosto em colaborar convosco se houver essa necessidade. Já colaboramos através da Unidade Habitacional de Santo António. Já existe

um protocolo de colaboração entre o JRS e a PSP, nesta situação específica, que é com migrantes. Portanto, acho que nós teremos todo o interesse em colaborar e contribuir para um plano de formação, por exemplo, que acreditamos que vai ter efeitos positivos.

Ana: Acredito que este plano interno trará consigo muitos benefícios, tais como uma maior sensibilização em matéria de direitos humanos e uma melhor articulação com entidades.

Questão n.º 4

Como vêm a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Filipa: É muito importante, tendo em conta o crescimento da extrema-direita, de todos os preconceitos associados e da violência associada, contras os migrantes. Portanto, mais do que nunca, agora faz todo o sentido, para além de que também se fala muito de comportamentos de extrema-direita, também associadas à segurança.

Acho que faz todo o sentido quando cada vez está a existir mais discriminação relativamente à população estrangeira. Portanto, ver essa sensibilização, um trabalho da PSP, que alerta para situações de discriminação internamente e externamente, pode existir discriminação entre colegas e discriminação a pessoas por parte de outras entidades, portanto, eu acho, que é o momento ideal para pôr em prática.

Ana: Face à grande pressão migratória europeia acho que o plano assume muita relevância, pois reconhece que esta realidade existe. Não podemos parar esta realidade, mas temos de estar preparados para lidar com ela e temos de estar dotados de ferramentas.

Portanto, não só as organizações que trabalham diariamente e, cuja área de *expertise* são as migrações, devem estar preparadas, mas também as forças policiais. No contexto nacional, com a transição das funções policiais do SEF para a PSP, GNR e PJ, o plano nacional assume-me como muito relevante.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipam na implementação deste plano?

Filipa: Com a elaboração do plano, sendo uma elaboração aberta e não feita só pela PSP, isso implica contacto com as instituições, haver uma abertura da PSP ao que vem das outras instituições e pôr em prática.

Depois, internamente, conseguir que seja apelativo, para que todos participem e que aproveitem as medidas, como por exemplo, a formação, que não seja só o cumprimento de uma obrigação, mas que seja de uma forma apelativa e interessante e que possam pôr em prática os conhecimentos. Depois, será também a monitorização do impacto que esta formação terá nos próprios agentes, para perceber se a formação que foi dada está a ter algum impacto ou não. Se não, como é que podemos mudar? Portanto, haver uma equipa de acompanhamento a esta questão.

Ana: Um dos desafios, quanto às possíveis formações previstas no plano, será a complexidade da matéria das migrações, pois é uma matéria muito densa que tem de ser, tal como a Filipa mencionou, transmitida de uma forma clara, mas completa ao mesmo tempo. No Gabinete Jurídico brincamos com o assunto quando damos formação aos colegas, pois tentamos fugir ao “juridiquês” e transformar a matéria em algo mais prático.

Depois, o que eu espero que não venha a ser um desafio é a articulação com as organizações da sociedade civil com experiência na matéria. Isto é, espero que sejam criadas oportunidades a estas organizações de contribuir para o plano, de modo que este enriqueça com os seus contributos.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Filipa: Como a Ana também já referiu, esta questão é uma valorização para os técnicos. Especificamente, os agentes que estão destinados a fazer um atendimento a um público

muito específico, como é o caso dos agentes que trabalham na Unidade Habitacional de Santo António ou agentes que estejam na baixa de Lisboa a fazer atendimentos aos turistas, por exemplo. Esse conhecimento é muito específico e por isso precisa de formação. Portanto, eu acho que essa valorização de quem faz um trabalho específico para a área das migrações é muito importante. Não estão esquecidos, não foram atirados para um público e pronto, essa valorização é sempre muito importante para motivar, para fazer o melhor trabalho e para reconhecer o trabalho que é feito.

Se o trabalhador, seja qual for, estiver reconhecido, motivado e empenhado de certeza que o trabalho vai sair bem feito e todas as partes envolvidas ganham. Apesar de haver cada vez mais consciência do racismo em Portugal, também temos fama de ser um país de brandos costumes e temos boas políticas de integração, etc. Portanto, este plano de formação contribui para que essa boa fama seja aplicada e que haja mais contributos para esse fim. Os próprios órgãos de segurança admitem que têm de fazer mais, estar mais atentos e ter mais formação e isso é uma forma excelente de perceber que há sempre campo para melhorar. Portanto, é sempre uma oportunidade, para qualquer instituição para melhorar. Tendo em conta todo o contexto, de que se falou antes, é uma excelente oportunidade de pôr isso em prática.

Todos estamos conscientes das dificuldades que existem, que não se preveem que vão melhorar tão depressa, e, por isso, eu acho que o momento que existe da pressão migratória, da extrema-direita, da consciência do racismo generalizado na sociedade portuguesa, das forças de segurança serem chamados a atuar mais com populações em situação migratórias, tudo isso é uma oportunidade imensa para que estejam mais alertas para questões de discriminação.

Ana: A criação de boas práticas é uma das maiores oportunidades que este plano pode trazer. O plano deve perspetivar o passado, o presente e, especialmente, o futuro. É uma boa oportunidade para introduzir boas práticas que possam inspirar outros órgãos de polícia criminal a seguir o mesmo caminho e que estas boas práticas possam contribuir para um melhor trabalho de todos os elementos da PSP.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Filipa: Eu não conheço todas as áreas da PSP, para mim a PSP são os agentes que intervêm com a população que está na Unidade Habitacional de Santo António e, portanto, no meu trabalho diário enquanto técnica do JRS, eu conheço a intervenção da PSP na UHSA, as pessoas que se dirige à PSP para fazer queixas ou as pessoas que vão às autoridades para pedir asilo.

Portanto, o facto de ser uma autoridade impõe o seu respeito e, muitos migrantes têm medo de se dirigir aos agentes de atendimento ao público. Basicamente, todos os agentes que fazem entendimento ao público deveriam ter esta formação para saber como lidar com as questões e que ferramentas utilizar nesse atendimento ao público, quando se trata de população migrante.

Já tivemos um caso, por exemplo, há uns anos, de um cidadão que foi pedir asilo e foi enviado para a UHSA, portanto, não era suposto isto ter acontecido e, pessoas que são vítimas de crimes e que têm medo de ir à polícia, ou que perderam os documentos e têm de renovar ou pedir um novo passaporte etc, tem de ter uma declaração da PSP a dizer que perderam os documentos, mas têm medo de o fazer. Eles até têm medo de serem presos e expulsos. Há casos em que as coisas não correm bem, portanto, todas os agentes que fazem atendimento ao público, deveriam ter formação. Deviam ter formação sobre o que são atos discriminatórios, para que possam ter a noção, que às vezes há coisas que acham que são normais e que não são, como por exemplo a forma de falar com a pessoa, a forma de abordar a pessoa, questionar, a linguagem e a comunicação podem ser melhoradas. Isso leva a que as pessoas tenham menos medo de abordar a polícia.

Portanto, eu acho que todos os agentes que trabalham no terreno, com as pessoas, deveriam ter formação e saber identificar formas de discriminação. Está a surgir-me a ideia de, por exemplo, nos supermercados onde existem agentes da PSP, podem acontecer situações de discriminação, que acontecem na via pública. Qualquer situação. Se a PSP estiver alerta e informada, pode ter um papel importante e, a comunidade sentir-se segura, junto dos seus agentes das autoridades.

Ana: Eu acrescentava, apenas, os agentes que estão nos aeroportos e nos postos territoriais de fronteira, mas acredito que todos os elementos da PSP beneficiarão do plano.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugerem que sejam incluídas no plano?

Filipa: Formação e sensibilidade cultural (conhecimento de outras culturas de forma a evitar ações que possam ser sentidas como discriminatórias porque são interpretadas à luz de outro contexto).

Ana: Formação contínua, obrigatória e com incentivos, nas seguintes áreas: proteção de vítimas de violência doméstica ou crimes graves e muito graves (firewall), identificação e proteção de vítimas de auxílio à imigração ilegal e tráfico de seres humanos, preparação para recurso a intérpretes e mediadores socioculturais, identificação de vulnerabilidades em contexto de detenção administrativa e controlo de fronteiras, desconstrução de mitos e preconceitos, reforço de ações de formação e de intervenção destinadas a combater a exploração de pessoas imigrantes enquanto grupo mais vulnerável a esta forma de exploração laboral, trabalhando para interromper o ciclo de vítimas.

Questão n.º 9

Quais são as vossas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Filipa: A minha expectativa é que haja menos discriminação, que os agentes estejam mais bem preparados e, portanto, haja menos discriminação por parte deles e que também saibam sinalizar situações de discriminação quando as vêm. Quando ocorrer uma situação de discriminação que saibam como intervir com a população migrante sem criar situações de discriminação.

Basicamente, é isso, que estejam mais bem preparados, que consigam ter formação e ferramentas necessárias para quando tiverem dúvidas, saberem como proceder. E que

estejam com uma mente mais aberta, que estejam mais sensibilizados e que consigam garantir uma intervenção com qualidade e dignidade para todos os cidadãos.

Ana: A expectativa é alta, até porque neste momento não existe um plano interno. Implementar esse plano é reconhecer que há espaço para melhorar e é dotar de ferramentas os elementos da PSP o que, por si, aumenta as expectativas.

O plano deve ser contínuo e apostar não só em dar resposta aos problemas do presente, como prevenir o surgimento de outros problemas no futuro.

Questão n.º 10

Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Filipa: Espero que afete positivamente, que dará maior confiança e proximidade. Sobretudo confiança, eu acho, porque o desconhecimento leva muitas vezes a ideias erradas, pré-concebidas. Para se conhecer têm de ser tornar mais próximos e, ao tornarem-se mais próximos ganham mais confiança. E que depois todo trabalho tenha bons resultados se conseguirmos estas três partes, que é o conhecimento, a proximidade e haver maior confiança.

Ana: Como referi anteriormente, a implementação deste plano interno é o reconhecer de uma necessidade de combater a discriminação, o que acredito que irá ser perspetivado positivamente pela comunidade.

Identificação do entrevistado	Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote
Instituição	Polícia de Segurança Pública
Função	Oficial de Direitos Humanos
Data	20 agosto 2024, Teams
Observações	

Vera Sousa: Eu começo por agradecer a disponibilidade e a colaboração.

Antes de começarmos a entrevista, propriamente dita, eu gostaria de fazer a contextualização do nosso trabalho. O tema do nosso trabalho é: uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação: alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Procuraremos identificar a necessidade de conceber um plano interno específico contra a discriminação na PSP e a proposta para o desenvolvimento desse plano;

O objeto de estudo inclui a análise do *1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025* de 28 de julho de 2021 aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021 e do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna (em curso). Ambos os planos têm medidas a ser implementadas pela PSP – mas até ao presente momento a PSP não concebeu nenhum plano interno próprio. Faremos ainda a análise das diretrizes internacionais da ONU e da UE.

A pesquisa também envolve a realização de entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para entender as suas perspetivas e desafios na implementação do Plano.

As perguntas que te vou fazer não requerem nenhuns conhecimentos técnicos, considerando que têm a ver apenas com a perspetiva que tem, tendo em consideração as funções que desempenha e já desempenhou e o trabalho de enorme mérito que tem desenvolvido nesta área.

Questão n.º 1

Na tua opinião, há necessidade de implementar um plano interno contra a discriminação na PSP, apesar de já existir o 1º Plano Nacional Contra o Racismo e a Discriminação e o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança com medidas a si destinadas?

Na minha opinião, julgo que sim. Inclusivamente, existem orientações internacionais que de alguma forma vincularam o Estado Português e os organismos públicos, em concreto, a definirem políticas que previnam a discriminação de género nas instituições. Nós temos isso nas forças armadas, nas quais a GNR, por força de se constituir uma força de segurança com matriz militar, também tem o seu plano de prevenção da discriminação, mas na área do género e, portanto, eu julgo que a PSP devia também ela definir políticas internas de não discriminação. Não apenas étnico-raciais, que são maioritariamente focadas no plano de prevenção da discriminação de 2016 das forças de segurança. Mas sobretudo na área de género.

Mas eu diria mais, eu julgo que fazer o mesmo que os outros fazem é pouco ambicioso de nossa parte. Julgo que o nosso plano deveria de não se restringir a propostas de medidas de não discriminação, mas avançar já propostas de inclusão de pessoas que, podendo não corresponder àquilo que é o padrão, do que é necessário recrutar para as forças e serviços de segurança, abríamos aqui porta para podermos, eventualmente, à semelhança de outros organismos, recrutar pessoas que pudessem trabalhar na nossa instituição, mas que fossem, por exemplo, pessoas com deficiência, quer física, quer cognitiva.

Questão n.º 2

Como acredita que este plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP?

Eu acho que muito bem. Quer dizer, estamos a falar de eventualmente diferentes iniciativas. Se estivermos a falar de medidas inclusivas de pessoas com deficiência, eu julgo que isso será muito consensual. Aliás, aquilo que existe nesta altura no Comando de Viseu, que foi um bom pontapé de partida, teve momentos mais felizes, teve outros mais difíceis de gerir, já o sabemos, mas penso que a partir do momento em que nós próprios fomos

aprendendo com essas experiências e fomos definindo regras sobre como gerir, julgo que será benéfico para nós e, ao mesmo tempo cumprimos o nosso dever institucional, de promover a inclusão destas pessoas, que precisam de apoio, estou em concreto a falar de pessoas com deficiência, que precisam de apoio de organismos públicos, para terem facilitada a sua integração no mercado de trabalho.

No que diz respeito às manifestações de discriminação, aquelas que de uma forma mais abrangente são referidas no Plano de Prevenção das Manifestações de Discriminação, nas Forças de Segurança. Eu julgo que através de um bom trabalho, aqui em concreto por parte da Direção Nacional e especificamente na área de direitos humanos, julgo que nós conseguiremos vencer as resistências naturais.

Um dos primeiros trabalhos que nós fazemos nas sessões conjuntas que temos com o efetivo, é o de procurar, desconstruir esta ideia de que nós, forças de segurança e as organizações promotoras ou defensoras dos direitos humanos, trabalhamos em 2 polos diferentes. Infelizmente, por razões políticas, parte destas organizações têm reiteradamente assumido um posicionamento de confrontação com as forças de segurança. Aquilo que nós procuramos evidenciar e já estamos aqui no Gabinete de Direitos Humanos a compilar, é uma sebenta nesse sentido, aquilo que nós estamos a construir é uma linha de raciocínio, que procure, desde logo com exemplos práticos, coisas muito concretas, evidenciar que nós, polícias, somos das organizações que mais promovemos e protegemos os direitos humanos. Portanto, isto, vai não só projetar-nos enquanto organização, para outras organizações pares, reafirmando o nosso posicionamento enquanto defensores dos direitos humanos, mas ao mesmo tempo é uma mensagem clara para o público interno, de que nós temos de ser os primeiros a desconstruir esta ideia de que nós e os defensores dos direitos humanos estamos em polos diferentes. Nós estamos exatamente no mesmo polo, queremos exatamente a mesma coisa. Da mesma forma que nós não concordamos com posicionamentos contrários à lei, por parte dos promotores de direitos humanos, também é expectável que as pessoas defensoras dos direitos humanos, não concordem com comportamentos que nós, polícias, tenhamos quando os violam. Mas isso é um trabalho que temos de desconstruir. Penso que estamos ainda numa fase de diálogo e de clarificar posições.

Questão n.º 3

Considerando as funções que desempenhas qual é a tua perspetiva sobre esse plano interno contra a discriminação na PSP?

Ele facilitaria o meu trabalho, nesta altura, se não trouxesse uma grande sobrecarga das medidas a implementar, porque, falando com clareza, neste momento, a minha função de oficial de direitos humanos é quase em regime de ATL. Portanto, eu sou um chefe de divisão, integrado no Departamento de Operações, que é um Departamento com uma grande sobrecarga de trabalho, esta Divisão em concreto, é uma Divisão que participa em muitos projetos, em muitas iniciativas com a comunidade. Cada vez mais nós trabalhamos em rede e qualquer pessoa sabe disso. Atualmente, a polícia pouca coisa faz sozinha. Temos um trabalho que cada vez mais nos obriga a trabalhar com municípios, com organizações governamentais, com organizações não governamentais. Os padrões são cada vez mais elevados e, portanto, a história da proximidade e da prevenção criminal está cada vez mais enraizada na cultura do nosso país. Ainda bem que é assim, mas isso traz aqui uma sobrecarga muito grande a uma Divisão que nesta altura sou eu, mais 2 oficiais e agora fomos reforçados e temos mais 2 agentes. Portanto, nós somos 5 pessoas para fazer uma gestão a nível nacional. A acrescentar, tenho esta função de oficial de direitos humanos, sendo que um dos oficiais que está comigo está, exclusivamente, ao Gabinete de Direitos Humanos, ou seja, são muito poucos os recursos e, quando nós nos comparamos com outras organizações, outras polícias de outros países, que apesar de não terem uma figura do oficial de direitos humanos, têm gabinetes para área de direitos humanos, isto não é feito por 2 ou 3 pessoas em acumulação de funções, é feito por gabinetes com 10, 12 pessoas, com gabinetes de apoio jurídico, com componente de formação, com uma componente de articulação com provedorias, com outras organizações governamentais e não governamentais, com uma área para assuntos internos, com uma área internacional.

Se calhar, nós não precisamos de uma estrutura tão elaborada para já, mas o intermédio é necessário. Daí que, qualquer passo que dê em diante, qualquer proposta que venha, tem de ser muito cuidadosa para não estarmos a avançar com propostas que sejam depois, na prática, impossíveis de serem concretizadas. Também existe uma preocupação nossa de tudo o que sejam propostas a serem introduzidas neste plano de prevenção das manifestações de discriminação, procurarem não trazer algo de particularmente novo, até

porque percebemos que o próprio efetivo já tem muita dificuldade em estar a encaixar uma sobrecarga de tarefas de tudo aquilo que já é feito. A nossa principal preocupação foi a de, conhecendo o trabalho que nós como força de segurança fazemos, evidenciar aquilo que já é feito e penso que estando aqui, estamos bem. Não é preciso estar a sobrecarregar a primeira linha com mais tarefas.

Nós que trabalhamos nesta área, temos de demonstrar o quanto trabalho já é feito desde há muito tempo e, isso reforça o que estávamos a falar no início, que é o papel que ao longo destas últimas décadas, as polícias em concreto no nosso país, têm tido na promoção e a proteção dos direitos humanos.

Questão n.º 4

Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?

Este plano é capaz de ser mais relevante a nível nacional, do que a nível internacional. Porquê? A experiência foi me dizendo, ao longo destes anos, que tudo o que sejam planos de iniciativa, das próprias organizações, as próprias forças de segurança, são vistos como pouco credíveis. Eu temo que possam ser interpretados como iniciativas de imagem, de promoção de quase de relações públicas, de promoção de algo que possa ser meio fictício, que nós estejamos a tentar manipular um pouco a imagem, que possamos ter junto à opinião pública e, portanto, não sei até que ponto é que isso seria positivo.

De facto, pelo contrário, ser um plano cuja iniciativa vem da própria IGAI, eu julgo que é muito vantajoso para nós, porque dá-lhe um cunho de isenção e de relativo distanciamento e, ao mesmo tempo, a imposição de um compromisso de uma terceira entidade, nós, a GNR e a terceira entidade seria a IGAI. Parece que dá aquela independência que faz falta ter, a nível internacional. Acho que é benéfico continuar assim. Nós não nos podemos distanciar desse projeto.

Depois, internamente, podemos ter uma liberdade maior, inclusivamente para introduzir indicadores que, eventualmente, possam não interessar particularmente à GNR, porque não está de acordo com aquilo que é o trabalho deles, mas que possa ser relevante para nós. Eu lembro-me, por exemplo, nas últimas reuniões que tivemos, enquanto oficiais de direitos humanos, um dos indicadores que nós propusemos, para constar no novo relatório

era, por exemplo, o número de manifestações aos quais nós policiamos e assim, garantimos o respeito pela liberdade de expressão. Claro que a GNR, sem discordar da interpretação deste critério, naturalmente que antecipa que nós tenhamos números muito robustos que a própria Guarda. Mas, acredito que outros projetos, outros eventos, a guarda possa ter como preferenciais para integrar e, portanto, não deixa de fazer sentido nós pensarmos em planos autónomos.

Importa é que nós não tenhamos internamente 4, 5, 6 planos, porque isso já começa a dificultar, gasta muitos recursos, obriga a muitos exercícios de monitorização, uma grande sobrecarga junto dos Comandos, para mostrar e dar informações a conta gotas e, portanto, temos também de pensar em todo este esforço, porque o trabalho de monitorizar e produzir relatórios consome muito tempo.

Questão n.º 5

Quais são os principais desafios que antecipa na implementação deste plano?

Um dos principais desafios é o risco de nós nos podermos dispersar naquilo que possam ser objetivos a definir e integrar neste tipo de planos e, inclusivamente, que eles possam consoante as diferentes opções políticas, ou da própria direção a nível estratégico, possam tornar-se em instrumentos demonstrativos, daquilo que são as prioridades da direção e, portanto, pouco a pouco comecem aqui a ser muito instáveis, isso dificulta o nosso trabalho, portanto, temos que ter aqui alguma cautela na forma como vamos querer transformar estes planos em instrumentos de motorização, daquilo que são as prioridades das direções. Tem de ser um instrumento transversal, continuar no tempo, que não se limita a 2, 3 anos, mas sim, uma coisa que se prolonga e sempre com respaldo naquilo que são as orientações internacionais. Não faz sentido estar a fazer planos nacionais que não tenham relação com aquilo que são as convenções quer das Nações Unidas, quer do Conselho da Europa, porque ninguém liga nenhuma a isso.

Questão n.º 6

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?

Julgo que, também conforme começamos esta conversa, a atual geração de polícias e por mérito também dos estabelecimentos de ensino, vem cá para fora já com uma maior sensibilidade, em relação à temática de direitos humanos. Algo que há 30, 40 anos eram práticas de tortura e estavam perfeitamente generalizadas, nem sequer nós encarávamos isso como uma prática anormal.

Atualmente, felizmente, é especialmente censurável e já não passa pela cabeça de nenhum polícia ter esse tipo de comportamentos. Isso é um progresso e nós temos de aproveitar esse progresso e consolidar esses valores. Portanto, a formação em direitos humanos deve ser algo que é continuado, não pode restringir-se a meia dúzia de meses na EPP ou a 2 ou 3 cadeiras semestrais no Instituto. Tem de ser uma formação contínua, tem de haver, aliás, à semelhança daquilo que existem noutros cursos, por exemplo a CEPOL, em todas as ações de formação da PSP, deveria de existir um primeiro capítulo em que fosse feita a referência aos direitos fundamentais, que estão a ser trabalhados no âmbito daquele curso. O curso de investigação criminal, tem de fazer referência obrigatoriamente a que direitos fundamentais nós estamos a trabalhar, ou o curso da violência doméstica, ou o curso de trânsito, o curso das EIR'S, os cursos na UEP, o Corpo de Intervenção, o Grupo de Operações Especiais, etc., todas estas unidades, sobretudo estas de maior especialização.

Tudo o que sejam formações de especialização, têm de fazer referência a que direitos fundamentais é que nós estamos a dirigir-nos, porque esse é o trabalho das polícias, o trabalho das polícias é proteger os direitos das pessoas. E, portanto, se nós não formos os primeiros a fazer esta ponte entre a cartilha de direitos fundamentais, que existe definida internacionalmente e ratificada pelo nosso Estado, e aquilo que depois, na prática, vai ser o trabalho pelos polícias, os polícias não percebem como é que nós contribuímos para os direitos humanos. E, portanto, tem de ser algo que tem de ser feito. É uma oportunidade que podemos aproveitar nesta altura e reajustar um pouco os conteúdos.

Nós vamos fazer algumas destas propostas para os estabelecimentos de ensino, assim que tenhamos essa oportunidade, não carece de grandes ajustes nem de currículos nem nada

disso, é apenas estas mudanças que estou aqui a partilhar. Penso que a pouco e pouco podem fazer alguma diferença.

Questão n.º 7

Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?

Existem 2 áreas que já estão pré-definidas e eu penso que nós temos de começar por elas, obrigatoriamente, que é a parte da discriminação em função do género e a parte da discriminação étnico-racial. É verdade que já existem planos nacionais para isso, o próprio MAI já tem a iniciativas orientadas internamente para as organizações, também para isso e, portanto, a PSP deveria de definir, quando possível, um plano interno para esse efeito.

Se me perguntasses que efeitos práticos é que é expectável que surjam daqui, a prevenção das manifestações de discriminação julgo que é importante, porque temos visto que há cada vez uma maior sensibilização e também uma preocupação por parte das chefias, de alguma forma policiar alguns comportamentos, quer em serviço, quer fora dele, entre os nossos polícias. Julgo que esse reajustamento de conduta é relevante para os nossos polícias. Não me restrinjo a categorias, não são só os agentes que cometem, às vezes, alguns comentários despropositados. Todas as categorias profissionais, desde o agente, até a superintendente-chefe, podem correr esse risco e, portanto, nós temos todos, sem exceção, que ser visados nessa sensibilização maior.

No que diz respeito à questão do género, penso que é uma temática que é importante, sobretudo numa organização como a nossa, que culturalmente tem um desequilíbrio marcante nas questões do género e, não obstante o esforço que se tem feito, para se tentar equilibrar, um pouco, importa contrariar esta tendência de desequilíbrio, com efeitos positivos, é justo referi-lo. Cada vez temos mais senhoras a serem admitidas na PSP, embora também é verdade que existam fatores que, um processo de recrutamento, não consegue controlar, mas isso é algo que nós, com o tempo, vamos gerindo.

Questão n.º 8

Que medidas concretas sugeres que sejam incluídas no plano?

No que diz respeito às medidas, conforme estávamos a falar há pouco, julgo que a questão da formação é realmente muito importante, o reajuste dos planos curriculares dos estabelecimentos de ensino, parece-me fundamental, de forma que a maioria dos conteúdos, quando começam a ser lecionados, assinalem logo a que direitos fundamentais se estão a referir. Mas, ao mesmo tempo e, à semelhança do que nós temos para outras práticas, outras técnicas de componente policial, como o tiro, a rentabilização dos recursos da força, julgo que fazermos cursos periódicos na área dos direitos fundamentais, era particularmente relevante. Questões práticas, trazer o debate, um pouco à semelhança daquilo que se fazia no final da década de 90, princípio do milénio, quando nós tínhamos a formação à distância, em que se organizavam sessões entre comandantes da esquadra, projetavam determinados conteúdos e tinham meia hora, 45 minutos de conversa e esses debates presenciais aumentam o espírito de corpo e clarificam posições. Só em documentos escritos, por muito bem redigidos que estejam, não serve. Tem de haver um diálogo, tem de haver uma verbalização das dúvidas e uma clarificação destas mesmas dúvidas em formato presencial.

Este regime online não permite formações em larga escala, não é expectável que se consiga dar formação a 3 mil, 4 mil pessoas online, mesmo com muitas sessões. Se do outro lado, estiverem grupos de 10 pessoas com uma câmara, não vou ter 10 pessoas a interagir através daquela câmara, isso não vai acontecer e, portanto, as dúvidas que possam existir não vão ser esclarecidas, a mensagem não vai passar e, não é o que se pretende nesta matéria.

Questão n.º 9

Quais são as tuas expectativas quanto ao impacto do plano na redução da discriminação na PSP?

Julgo que é um trabalho a médio prazo, penso que temos razões para estarmos otimistas. Nós, vemos hoje, os próprios polícias a serem os primeiros a se pretenderem distanciar de comportamentos discriminatórios, que alguns colegas possam praticar, mesmo aqueles que não são intencionais, ou mesmo aqueles que se percebe que foram situações que

possam ter sido, enfim, uma reação impulsiva, de algum descontrolo emocional, em que não houve ali, propriamente, uma motivação racial, mas cada vez mais nós, polícias, distanciamo-nos desse tipo de comportamento. Às vezes, até, pode ser de nós próprios. Eu posso ter esse tipo de reação agora e passado 2, 3 minutos, quando tudo arrefece, sou o primeiro a autocensurar-me e a arrepender-me do comportamento que tive.

Acho que isto é muito importante e é demonstrativo de que o tema está a ser encarado com grande seriedade. Por isso, eu encaro com otimismo, mas repito, isto é uma matéria que trará frutos, não é num ano nem em dois, isto é uma mudança de mentalidade e os processos de mudança de mentalidade demoram anos. Quando falamos de anos, é de uma década, porque são processos demorados.

Questão n.º 10

Como esperas que este plano afete a relação entre a PSP e a comunidade?

Eu julgo que vai muito positivo. Cada vez mais, nós hoje temos uma comunidade que exige profissionalismo e o profissionalismo passa, necessariamente, por um bom atendimento ao cidadão e com respeito pelos direitos do cidadão. Nós polícias temos de estar, enquanto profissionais de segurança pública, preparados para conseguirmos gerir situações de conflito interpessoal que, infelizmente, marcam aquilo que é o nosso quotidiano. As pessoas que vêm ter com a polícia, são pessoas que vêm em situações, na maioria dos casos, de desequilíbrio emocional, porque vêm ter connosco numa situação urgente e, nós não podemos estar à espera de ter do outro lado cidadãos como surgem numa qualquer repartição de qualquer serviço, ou quando está a fazer um atendimento num estabelecimento comercial. Nós temos, com certeza, do outro lado vítimas de crime, que estão num momento de crise emocional e que, nem sempre, conseguem ter essa contenção. Vítimas ou agressores que dificultam ainda mais o nosso trabalho e, portanto, nós temos de tentar perceber estes contextos, temos de ser cada vez mais auto exigentes.

Julgo que é importante e é algo que nós temos estado a experimentar, com muito sucesso, na área da violência doméstica e no âmbito do programa escola segura, que a formação técnico-policial que é administrada aos polícias, deve cada vez mais equilibrar 2 vertentes, a vertente legislativa, que é muito importante que nós a conheçamos, mas tão, ou mais importante, é a gestão psico-emocional, porque boa parte do nosso trabalho é gerir

conflitos. Se nós não dermos, aos nossos polícias, as ferramentas necessárias para que eles consigam, em situações reais, gerir os conflitos, então nós não estamos a fazer um bom trabalho e, portanto, isso é algo que tem de ser refletido e, eventualmente trabalhado.

**Apêndice 10 - Entidades de Registo (ER) - seleção dos principais excertos
das entrevistas**

ER n.º 1 - Perceção sobre a necessidade de implementação e aceitação		
Há necessidade de implementar um plano Interno contra a discriminação na PSP?	E1	“E eu penso que, com a diversidade de problemas e com a diversidade do que é numa força como a PSP, a nível nacional, que tem eixos e variáveis de diversidade (...) acho que é fundamental haver um reforço dos mecanismos de implementação destas políticas que estão desenhadas, porque apesar de termos um Plano nacional, o que está efetivamente a acontecer? Não se sabe. Na IGAI, saberá o que está a ser feito. E isso é suficiente ou precisamos de reforçar dentro de cada força de segurança (...). A própria PSP tem de ter um mecanismo de regulação interna, de legitimação discursiva da importância destas questões e que legitime depois a ação (...) Portanto, eu acho que é fundamental haver regulamentação, haver regulação na própria Polícia e, também face à existência de motivos externos, demonstrar que nós estamos realmente empenhados em concretizar isto”. “E eu penso que, com a diversidade de problemas e com a diversidade do que é numa força como a PSP, a nível nacional (...) acho que é fundamental haver um reforço dos mecanismos de implementação destas políticas que estão desenhadas, porque apesar de termos um Plano nacional, o que está efetivamente a acontecer? Não se sabe.” Na IGAI, saberá o que está a ser feito. E isso é suficiente ou precisamos de reforçar dentro de cada força de segurança, até para reforçar a legitimidade de uma intervenção (...)”.
	E2	“Eu diria que todos os planos locais específicos e temáticos, que concorram para aquilo que são as medidas que estão previstas no Plano Nacional, fazem todo o sentido”.
	E3	“A Polícia já tem, nos dias que correm, procedimentos internos (ao nível da formação continua) e ao nível de instruções ministeriais a que tem de subsumir a sua atuação, no plano da prevenção dos comportamentos discriminatórios. No entanto, existindo possibilidade de criar um instrumento próprio e especificamente direcionado para a realidade interna, acho que seria extremamente útil e que poderá traduzir-se num passo importante para a criação de maior qualidade ao serviço do cidadão ... Portanto, sim, considero que este plano é necessário e mais que isso: imperativo!”.
	E4	“eu acho é que a PSP e outras forças de segurança nacionais, podem beneficiar de ter um plano próprio, se esse plano próprio se dirigir especificamente às especificidades da força de segurança em questão e se for para implementar as medidas de uma forma muito operacional que estão previstas nos outros planos. (...) Portanto, o que eu quero dizer com isto é, que esse plano da PSP a existir, e eu espero, de facto, que exista, por isso é que disse sim, terá de ser objetivamente muito operacional e com a minha humilde sugestão, se me

		permitem, com datas concretas para a execução de cada medida, as entidades, os departamentos dentro da PSP que serão responsáveis pela implementação e os prazos”.
	E5	“Eu julgo que espaço há, até porque há especificidades que são muito próprias de cada uma das forças de segurança, da PSP ou da GNR” (...) “A capacidade da IGAI, de atuarmos a nível formativo está limitada, desde logo pelos meios escassos que temos” (...) “A existência desse plano era também a afirmação, dentro da própria força de segurança, da relevância que davam ao tema”.
	E6	Há, com certeza. Repare, uma coisa é desenvolver um plano genérico, que abarca todas as áreas da nossa sociedade (...) depois há um plano mais específico da IGAI, que é uma excelente abordagem e uma boa prática. Mas, se nós tivermos um plano específico, porque cada uma das forças tem as suas próprias especificidades e as suas próprias necessidades, eu senti diferenças claras na formação que ministrei na GNR, na PSP e na PJ... acho que essa especificidade tem de se ter em conta e ser devidamente adaptada. Mas se quisermos mesmo trazer alterações e mudanças, nem que sejam pequeninas, há que fazer um plano específico”.
	E7	“Acho que seria importante, para quem está no terreno, efetivamente, ter normas internas que a própria polícia se obrigasse a cumprir e que fosse obrigada a dar formação, a implementar, a operacionalizar este plano”.
	E8	“Eu acho que sim, acho muito importante e acho que todas as instituições públicas deveriam ter. A PSP é particularmente pertinente, até porque está presente neste espaço de detenção, Unidade de Santo António, que é gerido pela PSP, há alguns meses. Para além disso, as autoridades policiais portuguesas são um órgão, ao qual os migrantes e os refugiados podem ter de recorrer, para solicitar apoio, seja para, por exemplo, pedir asilo, pedir proteção Internacional, seja porque são vítimas, independente de serem imigrantes ou portugueses. Por vezes, por serem imigrantes, têm algum receio em recorrer às autoridades, com razão ou sem razão, mas isso acontece”.
	E9	“...há efetivamente a necessidade de implementar um programa quanto à discriminação. Eu acho que é espetacular e é inclusive uma das recomendações do nosso Livro Branco (...)mas claro que a formação contínua, a sensibilização e tendo em conta que a população migrante é extremamente vulnerável, especialmente quando em espaço de detenção, que é um contexto muito difícil de uma realidade muito difícil, que este plano contra a discriminação seria uma ferramenta muito importante.
	E10	“Na minha opinião, julgo que sim. Inclusivamente, existem orientações internacionais que de alguma forma vincularam o Estado Português e os

		organismos públicos, em concreto, a definirem políticas que previnam a discriminação de género nas instituições (...)."
Como acredita que esse Plano será recebido pela comunidade e pelos elementos da PSP	E1	"Na polícia, havendo, portanto, essa cultura de comando, acredito que se alguém definir que é assim, tem de ser assim". "Existindo a influência de certos grupos que existem nas forças de segurança e não só, é importantíssimo ter este plano, pois as grandes mudanças, no sentido de serem significativas, fazem-se sempre com resistência (isso é a coisa que podemos ter como certa)". "A comunidade não liga a planos, o que é triste, mas a comunidade não tem noção do que é política pública e a culpa não é só da comunidade". "Pode ser visto de 2 maneiras: ou é um lip service, ou seja, a Polícia faz um plano para, no fundo, dar uma imagem, branquear uma imagem ou uma situação, ou então pode ser encarada por ser um exagero. E tem de se ir avançando devagarinho, até as pessoas entenderem que não é nenhum exagero, que estas coisas acontecem".
	E2	"Eu acho que vai ser visto com bons olhos por muita gente. Acho que na comunidade vai ser visto com bons olhos, por muita gente, mas também com menos bons olhos por muita gente".
	E3	"Não é algo concreto que as pessoas possam mensurar no dia a dia e nessa perspetiva, eu acho que pode haver aqui alguma negação e até alguma desvalorização, principalmente por aqueles que desempenham funções eminentemente operacionais... Ou seja, as pessoas que estão neste tipo de tarefas (operacionais), com o desgaste que isso acarreta, acabam por não ter grande paciência para ouvir falar destas coisas (...) Algo parecido com a ideia de não mexer muito em assuntos complexos para não correr riscos de me sentir pseudo inadaptado, uma certa resistência passiva internamente, o que eu acho que pode ser um desafio interno a este tipo de planos. Por outro lado, numa perspetiva de dimensão externa. É verdade que lidar com o público é uma espécie de montanha-russa constante, principalmente em atividades como missão policial, em que podemos estar a lidar, num caso, com uma situação de criminalidade violenta, altamente organizada e no outro com um estacionamento indevido ou um ruído de vizinhança (...) Por isso acho que estes dois desafios internos e externos. Internos, uma certa passividade, uma certa negação do problema e externos esta dimensão do cidadão com que lidamos e das origens dos problemas, da tipologia dos problemas, da flexibilidade e da permeabilidade que isso exige ao polícia no seu dia a dia".
	E4	"A PSP, como qualquer força de segurança, é muito hierarquizada. Portanto, aquilo que eu posso dizer é que não vai haver nem um único agente de

		autoridade, de certeza, que não vai dizer “acho muito bem”. Depois, o que importa são 2 coisas: implementação na prática e saber as consequências da não implementação do plano, que eu acho que também é importante (...) Exemplos práticos que ajudam e que são comprovados. Polícia de proximidade, isto é, haver momentos de cooperação com bairros mais difíceis, por exemplo. São coisas simples, mas que têm resultados objetivos (...). É preciso criar pontes”.
E5		“Eu acredito que, se o Plano que foi feito e coordenado pela IGAI, já foi bem aceite, melhor será um plano que seja feito pela própria força de segurança. Isto é um pouco a mesma coisa que os serviços inspetivos. Ambas as forças de segurança têm o seu próprio serviço inspetivo e depois temos a IGAI, para situações de grave violação de direitos humanos. Portanto, há espaço para ambas. Aqui é o mesmo racional, há, realmente, esse espaço. Estou convencida que a receptividade será muito boa”.
E6		“Há uma coisa que considero que tem de ser o primeiro passo a dar (...) Fazer uma abordagem prévia de estudar efetivamente qual é o problema e ver se de facto temos um problema (,,,) a questão é que quando nós estamos a falar destes assuntos, vai haver sempre quem não concorde que existe um problema, e vai haver sempre quem vai dizer que isto não é um problema (...). O ideal era fazer-se um estudo desta natureza. Analisar o problema de uma forma científica e depois construir o plano. Para o construir tem de se envolver de facto a comunidade, mas também envolver quem vai ser alvo das medidas do plano. (...) Quando vou implementar o plano com os agentes que andam na rua e que lidam com os problemas explico-lhes que este plano tem uma razão de ser não e não é só para nós ficarmos bem na fotografia. Identificámos um problema e vamos atacá-lo (...) Se existir essa preparação prévia, acho que pode ser muito bem recebido. Tem de existir uma preparação prévia, que dê autoridade ao plano.
E7		“Inicialmente com desconfiança, tal como aconteceu com outros procedimentos internos, que nós temos e que atualmente já é fácil, os procedimentos já estão no subconsciente, já são inatos. De início iria ser recebido com alguma desconfiança, “porque é que preciso saber disso, mas isso serve para quê? Eu tenho é que cumprir o que está no Código Penal.”, de início vai ser recebido com estas frases (...) Após a desconfiança inicial, iremos ter melhores processos e pessoas mais satisfeitas com o nosso procedimento, tornar os polícias mais competentes e mais assertivos. Polícias que se protegem a si, mas também protegem o próximo”.
E8		Eu acho que a comunidade vai recebê-la muito bem, porque a ideia é a de que haja um melhor serviço e, portanto, isso é do agrado da comunidade (...)

		Depois, a própria PSP, eu acho que como em tudo, haverá pessoas muito abertas e outras muito desconfiadas. Isso acontece em todo o lado, mas só têm a ganhar em ter mais conhecimento e se o seu trabalho, por mais bem entendido e melhor desenvolvido, os benefícios vão ser para ambas as partes. Acho que só há ganhar com isso, seja para a PSP, seja para a comunidade”.
	E9	“Eu acho que o reconhecimento, por parte da polícia de que existe esta necessidade, já é por si um ponto positivo, para ser visto pela comunidade. Portanto, há uma reflexão por parte do órgão, que percebe que existem alguns pontos que devem ser melhorados, um investimento nos próprios agentes, na formação dos próprios agentes (...) quanto aos agentes que tenho vindo a conhecer na Unidade de Santo António, acredito que vai ser muito bem aceite. Que se vão sentir valorizados, porque lidam diariamente com esta realidade, ou seja, acho que não só é benéfica para eles, como é muito benéfica para todos, mas para eles quase que ainda mais. Havendo esta formação, acho que se vão sentir valorizados”.
	E10	“Eu julgo que através de um bom trabalho, aqui em concreto por parte da Direção Nacional e especificamente na área de direitos humanos, julgo que nós conseguiremos vencer as resistências naturais”.
ER n.º 2 - Perspetivas sobre o Plano		
Considerando as funções que desempenha (ou desempenhou) qual a perspetiva sobre o plano? (se o Plano existisse facilitaria o seu trabalho?)	E1	“Sim. Absolutamente. Se este plano existisse, as respostas mais ambivalentes, por exemplo, quando ocorreu o incidente do bairro da Jamaica, provavelmente não teriam existido porque existia uma liderança explícita, concreta sobre este tema (...)”. “Até a expertise do saber como se responde e como se comunica estes temas é fundamental e deve estar no plano”. “Isso é aquilo com o que vocês podem contar e têm de estar preparados para essa desconfiança e saber estrategicamente como comunicar de forma a reduzi-la”. “A consciência da desconfiança externa e a consciência da resistência interna é aquilo que têm de mais garantido. Não têm mais nada garantido a não ser estes dois elementos. A partir daí é trabalhar. Isto é fruto das circunstâncias históricas, da sociedade que temos”.
	E2	“Eu acho que se este plano contribuir (...) para que todos os agentes ganhem uma cultura de diálogo, de olhar para o outro sem nenhum viés ou nenhum preconceito ou, pelo menos, fazer esse exercício de que quando olham para o outro, existe um viés, um preconceito, que faz parte da nossa natureza humana, já vale a pena”.

		“Espero que esse plano também tenha ações de formação que não sejam só PowerPoint, mas que obriguem a rollplays, que obriguem a que as pessoas sintam na pele aquilo que podem ser as consequências dos seus atos ...” “porque na realidade o exercício das funções obriga a que eles se desloquem para muitas situações que já vão correr mal (em princípio) ... e se não tiverem oportunidade de experienciar outros momentos com aquelas pessoas, outras realidades, outros contextos, outras coisas, será muito difícil desconstruir”. (...) Eu acho que isso tem muito mais efeito do que todos os normativos internos, todos os regulamentos que possam existir.
	E3	“se olharmos para a Polícia nesta tal ótica empresarial, considero que existe uma engrenagem principal que precisa de ser mais bem oleada no que respeita às questões da discriminação... Refiro-me, concretamente, à arte de COMUNICAR. E comunicar não apenas internamente ... mas essencialmente no que diz respeito a comunicação com o exterior, com o cidadão... Estou bem ciente que, antes da comunicação existem outros aspetos trabalháveis, como sendo a mudança de mentalidades, crenças, e estereótipos que estão dentro de cada profissional enquanto pessoa...Mas, tendo uma visão mais pragmática e realista, considero que esse seria um trabalho muito mais árduo e diria quase inatingível, porque implica descer e trabalhar a um nível muito mais profundo da personalidade e dos valores de cada pessoa, numa perspetiva de desconstruir conservadorismos e tentar criar de raiz alguns conceitos (falsos até então) que continuam a ancorar o pensamento de muitos profissionais”.
	E4	“Obviamente que, uma melhor relação entre a PSP e as comunidades, neste caso mais concretas comunidades migrantes, vai permitir claramente e objetivamente criar um ambiente ainda mais seguro, mais íntegro, que possa permitir aos migrantes desenvolverem as suas potencialidades no nosso país de forma mais exponencial. Portanto, se alguém se sente bem no país e no bairro onde vive e confia na polícia, sabe que se acontecer alguma coisa que podem fazê-lo, as consequências são, de facto, termos um maior entrosamento entre o migrante e a comunidade, onde ele se insere. A polícia é no fundo, a entidade mediadora entre aquilo que é a comunidade e aquilo que é a própria origem migrante destas pessoas. Permitir esse entrosamento com a polícia é permitir um maior entrosamento com a comunidade onde a pessoa migrante vive. Eu acho isso fundamental”.
	E5	Sem dúvida que traz benefícios, porque um plano de prevenção, atua precisamente na área, que é aquilo que eu considero a área de eleição, que é a

		prevenção e, portanto, se conseguirmos todos em conjunto, prevenir, prevenir, prevenir, teremos muito menos que reagir em sede disciplinar” (...) “é um trabalho que hercúleo e, por isso, se puder ser feito com a colaboração e com a participação, também, da PSP, julgo que é excelente, porque mais facilmente conseguiremos este objetivo, que é não haver matéria disciplinar”.
	E6	“Era extremamente facilitador (...) se houvesse um plano que incluísse formação para os agentes internamente, dentro das suas especificidades, por alguém que perceba como é que um agente da PSP atua e fosse criado um manual de boas práticas específicas, de como operar perante uma situação dessas, que faça com que o agente não coloque o seu viés, enquanto estiver a fazer o seu trabalho, portanto ele seguir o manual, ele vai fazer um auto notícia muito bem feito, o que vai permitir que o instrutor que vai instruir o processo, faça um trabalho melhor, seria fantástico”.
	E7	“Se tivermos um plano especializado, iremos ter mais facilidade, porque quanto mais formação a pessoa que tiver, mais fácil é entender a vítima (...) Vou ter um processo melhor, a nível técnico profissional, um processo mais conseguido e ao mesmo tempo conseguir ajudar melhor a pessoa. Também é bom para nós. Perceber que se eu tiver um determinado tipo de comportamento posso discriminar, sem saber”.
	E8	“... nós consideramos que o serviço da PSP vai ter melhor qualidade, vão ter mais consciência de questões de discriminação, vão atuar melhor e vão estar mais alerta para algumas situações que possam ocorrer. Sabendo atuar melhor, os cidadãos estão mais protegidos. Por isso, nós congratulamos e, não tendo falado como diretor da instituição, tenho a certeza de que teremos todo o gosto em contribuir para que esse plano possa estar o mais bem formulado possível e teremos todo o gosto em colaborar convosco se houver essa necessidade”.
	E9	“Eu acho que os vários benefícios vão passar por uma sensibilização a integrar no plano em matéria de direitos humanos, que para as equipas que trabalham no terreno o resultado vai ser muito bom e, vai haver também uma maior articulação, um maior reconhecimento de algumas necessidades. Eventualmente, se calhar, até o desaparecimento, ou uma maior tranquilidade em relação a certos problemas que por vezes surgem por não haver ainda essa sensibilidade”.
	E10	“Ele facilitaria o meu trabalho, nesta altura, se não trouxesse uma grande sobrecarga das medidas a implementar, porque, falando com clareza, neste momento, a minha função de oficial de direitos humanos é quase em regime de ATL. Portanto, eu sou um chefe de divisão, integrado no Departamento de Operações, que é um Departamento com uma grande sobrecarga de trabalho,

		esta Divisão em concreto, é uma Divisão que participa em muitos projetos, em muitas iniciativas com a comunidade”.
Como vê a relevância deste plano no contexto atual da UE e Nacional?	E1	“Considerando a expansão da extrema-direita, a desinformação. Vive-se atualmente esta explosão de racismo e de xenofobia, que está a acontecer nas escolas. Hoje temos escolas primárias que estão cheias, de repente, de crianças migrantes, e as pessoas não sabem como fazer, não têm os recursos para fazer.” “Portanto isto cria resistência da parte dos profissionais e cria xenofobia, porque pensam “porque é que nos vêm agora chatear, não temos os meios para fazer isto?”. Junta-se assim um melting pot, pelo que estamos agora aqui a viver de fatores que são muito explosivos, deste ponto de vista”.
	E2	“Na realidade, o plano nacional decorre também do desafio que foi lançado pela União Europeia, portanto é algo que já vem descendo em escada (...)” “Sim, acho que faz todo o sentido que existindo orientações maiores e mais amplas, em termos de chapéu enquadrador, a coisa possa ir afinando e adequando-se às realidades locais.”
	E3	“Há pouco falei da multiculturalidade que cada vez mais sentimos dentro das nossas cidades. Não só os que vêm para Portugal, mas também cada um de nós, individualmente, somos a cada dia que passa mais «universais» e queremos ser aceites enquanto “cidadãos do mundo”... a existência de um plano formal dentro da Polícia que permita balizar comportamentos ou pelo menos estabelecer barreiras e limites ao processo de interação com o cidadão (e atenção: seja ele SUSPEITO ou alegada VÍTIMA), é algo que na minha perspetiva terá um impacto e uma relevância gigantesca para o aumento da qualidade do serviço prestado”.
	E4	“um plano que permite de alguma forma cortar pela raiz e desmistificar más perceções que a população possa ter sobre populações minoritárias ou imigrantes, fornecer informações objetivas, estatísticas objetivas, sobre a atuação da população migrante, acho que é importante (...) é muito importante garantir que a polícia, por um lado, consegue fornecer esses dados estatísticos e que um plano que permita combater o racismo e a discriminação das forças policiais permita desmistificar, de alguma forma, a própria atuação da polícia contra estas comunidades”.
	E5	“...o plano coordenado pela IGAI ... como correspondente àquilo que são boas práticas a nível europeu. Não tenho a menor dúvida, de que igual elogio será feito se as próprias forças de segurança, se a própria PSP, tiver o seu plano (...)” “não tenho a menor dúvida de que será uma prática e que será um plano também visto com muito bons olhos. Um plano a seguir, eventualmente, por outras forças de segurança a nível europeu.”

E6	“(…) a importância seria fantástica e acho que seria algo inédito. Poderia ser apresentado como uma boa prática nas avaliações internacionais, sendo referido que as próprias forças de segurança sentiram necessidade e estão a fazer algo por isso.
E7	“Portanto, este plano é cada vez mais necessário, no contexto atual da UE e nacional. A Europa está a ter uma avalanche massiva, no contexto da imigração, o que pode originar choques culturais, o fenómeno da aculturação com determinadas comunidades não é linear, nem fácil, seja para quem já cá está, seja para quem vem. Portanto, este tipo de planos é essencial, sobretudo na vertente prática, no terreno, para quem trabalha mesmo com os migrantes e com a diversidade”.
E8	“É muito importante, tendo em conta o crescimento da extrema-direita, de todos os preconceitos associados e da violência associada, contras os migrantes. Portanto, mais do que nunca, agora faz todo o sentido, para além de que também se fala muito de comportamentos de extrema-direita, também associadas à segurança”.
E9	“No plano político e realidade europeia, havendo esta pressão migratória que está cada vez a surgir mais na Europa e que todos sabemos, acho que, o plano assume muita relevância, é quase o reconhecer que esta realidade existe. Não podemos parar esta realidade, mas temos de estar preparados para lidar com ela e temos de estar dotados de ferramentas (...) tendo havido esta transição, do SEF para a PSP, ainda assume um grau de maior importância. Quem recebe os nossos imigrantes agora também é a PSP, portanto, aí a relevância é quase quadruplicada”.
E10	“Este plano é capaz de ser mais relevante a nível nacional, do que a nível internacional. Porquê? A experiência foi-me dizendo, ao longo destes anos, que tudo o que sejam planos de iniciativa, das próprias organizações, as próprias forças de segurança, são vistos como pouco credíveis. Eu temo que possam ser interpretados como iniciativas de imagem, de promoção de quase de relações públicas (...) De facto, pelo contrário, ser um plano cuja iniciativa vem da própria IGAI, eu julgo que é muito vantajoso para nós, porque dá-lhe um cunho de (...) Acho que é benéfico continuar assim. Nós não nos podemos distanciar desse projeto. Depois, internamente, podemos ter uma liberdade maior, inclusivamente para introduzir indicadores que, eventualmente, possam não interessar particularmente à GNR, porque não está de acordo com aquilo que é o trabalho deles, mas que possa ser relevante para nós. Eu lembro-me, por exemplo, nas últimas reuniões que tivemos, enquanto oficiais de direitos humanos, um dos indicadores que nós propusemos, para constar no novo

		relatório era, por exemplo, o número de manifestações aos quais nós policiamos e assim, garantimos o respeito pela liberdade de expressão. Claro que a GNR, sem discordar da interpretação deste critério, naturalmente que antecipa que nós tenhamos números muito robustos que a própria Guarda. Mas, acredito que outros projetos, outros eventos, a guarda possa ter como preferenciais para integrar e, portanto, não deixa de fazer sentido nós pensarmos em planos autónomos”.
Quais são os principais desafios que antecipa na implementação do Plano?	E1	(...) devemos contar com a resistência interna, por várias razões, porque pode ser visto como mais um plano, mais uma chatice, mais uma coisa para fazer, algo que é imaterial”. “Por outro lado, pode também existir aquela ideia, que se tem muito na Administração Pública, relativa a uma legitimidade muito reduzida das lideranças, porque as pessoas têm muita a ideia de que estão no serviço, na sua longa carreira e que quem lidera, muda muito rapidamente.” “importa penetrar ao nível das chefias intermédias, porque sem esse apoio não fazemos nada. Conquistar os vários níveis de chefia é, pois, fundamental”.
	E2	“São os vieses e os preconceitos já existentes, nomeadamente nas forças de segurança e não vale a pena dizer que não, aliado ao contexto nacional também em que vivemos”. “Com certeza que vai haver gente que vai referir, “mas para quê que vamos implementar um plano destes, se não existe nada de racismo, isto é só um exagero (..) “Haverá com certeza também uma desvalorização, negando a existência do racismo”. “mas eu também vejo vantagens porque, com certeza, e ainda bem, existem muitos agentes que reconhecem esse problema e que não se reconhecem nessa forma de ver as coisas ... e isso também vai trazer esperança a muita gente que está nas forças de segurança”.
	E3	“É como termos um alcoólico que não aceita que é alcoólico e que precisa de ajuda. Nós podemos ter aqui toda uma <i>task force</i> a trabalhar sobre essa pessoa para a ajudar, mas se ela em primeira mão, não reconhecer o problema é muito mais difícil. Essa tal resistência passiva, que eu falei há pouco, é de facto, uma das pedras maiores que esta engrenagem pode encontrar, principalmente em pessoas que estão mais em final de carreira, que já não estão com a tal paciência, a tal permeabilidade a estes assuntos, que se calhar uma pessoa em início de carreira poderá ter mais, porque tem ambição, porque não apresenta níveis de desgaste tão grandes como uma pessoa que está em final de carreira ... Por outro lado, o tal desafio, a tal dimensão externa, que eu repito, acho que é

		extremamente difícil, que é a multiplicidade de situações com que a polícia tem de lidar na rua, quer seja uma criminalidade grave, quer seja uma violência doméstica, em que temos tido polícias gravemente agredidos nos últimos tempos, quer seja um simples estacionamento ou um ruído de vizinhança, implicam modelos de atuação também eles diferentes”.
	E4	“é garantir que os agentes possam identificar-se com o plano e possam fazer parte do plano (...) Acho que o trabalho da formação, eu digo isto por experiência própria, é muito complicado, porque os agentes não podem estar continuamente em formação, os agentes têm de estar na rua, que é o trabalho deles, têm de estar a fazer a função deles e a dificuldade que há muitas vezes é garantir a timings concretos, que permitam aos agentes estar em formação (...) diria que a dificuldade é como desenhar um plano, que seja de alguma forma compreensivo e vasto para dar para todos, e que seja decalcado naquelas que são as particularidades de cada esquadra. (...) vão ter eventualmente uma dificuldade, porque todos tem essa dificuldade, na avaliação das medidas, isto é, se as medidas não forem desenhadas de forma objetiva, como eu tive oportunidade de explicar, vão ter alguma resistência neste ponto. Porquê? Ninguém quer ser confrontado com a não realização de medidas, portanto, se houverem medidas de avaliação do plano que sejam muito opacas ou muito vastas, não há uma forma de avaliar objetivamente as medidas”.
	E5	“Pode acontecer, que considerem que existe uma justaposição, ou seja, que há dois planos a trabalharem sobre a mesma matéria e, sendo isso verdade, há uma enorme vantagem de poderem, por exemplo, chegar a muitos mais formandos do que nós, porque não temos essa capacidade. E se for bem explicado, julgo que será um argumento que cairá por terra. Algo que vão enfrentar também, seguramente, porque a IGAI também já enfrentou, é, com alguma recorrência ser invocado que se trata da liberdade de expressão. (...) já vi acontecer, com alguma frequência, a invocação de que se trata do uso da liberdade de expressão, que é um direito, que está previsto na Constituição, tem proteção constitucional e admito que volte a ser invocado esse direito constitucional”.
	E6	“Se não houver aceitação, esqueça. É apenas mais um plano, se não se perceber o porquê do mesmo. Se nós tentarmos explicar o porquê, através de casos e através de um estudo científico já é diferente. Acho que é isso que nos falta. (...) É uma barreira muito difícil e levanta muitas questões, até do ponto de vista político, por isso acho que nem devemos perder tempo a tentar fazer com que o outro aceite. Podemos diagnosticar e com o diagnóstico pronto, já não dá para dizer que não.”

	E7	“Portanto, significa que nós, também, como sociedade, temos problemas. Formação e educação, é logo desde pequenos, nós temos princípios intrínsecos e extrínsecos. Os princípios extrínsecos conseguimos ir alterando, mas os princípios intrínsecos são muito difíceis de mudar. Daí a necessidade de haver planos e, na União Europeia cada vez são mais os problemas, mais comunidades diferentes. Nós não podemos deixar os bairros fecharem-se em si próprios, Zona dos Anjos, Arroios, nós temos de continuar a ir lá, temos de mostrar que estamos para ajudar e os polícias têm de entrar com a disposição para ajudar. Fazemos o nosso trabalho com educação, com um sorriso e explicamos o que é que está mal e o que é que devem fazer para mudar”.
	E8	“... haver uma abertura da PSP ao que vem das outras instituições e pôr, em prática (...) Depois, internamente, conseguir que seja apelativo, para que todos participem e que aproveitem as medidas, como por exemplo, a formação (...) Portanto, haver uma equipa de acompanhamento a esta questão.
	E9	“Um dos desafios será a complexidade da matéria das migrações, é uma matéria muito complexa (...) Depois, eu espero que não venha a ser um desafio, a vontade de articular com as organizações da sociedade civil, que têm experiência na matéria, ou seja, que seja criado este plano de formação, mas que seja um plano que não se feche, que seja um plano que esteja aberto aos contributos, que seja mais rico com esses contributos”.
	E10	“Um dos principais desafios é o risco de nós nos podermos dispersar naquilo que possam ser objetivos a definir e integrar neste tipo de planos e, inclusivamente, que eles possam consoante as diferentes opções políticas, ou da própria direção a nível estratégico, possam tornar-se em instrumentos demonstrativos, daquilo que são as prioridades da direção e, portanto, pouco a pouco comecem aqui a ser muito instáveis, isso dificulta o nosso trabalho, portanto, temos que ter aqui alguma cautela na forma como vamos querer transformar estes planos em instrumentos de motorização, daquilo que são as prioridades das direções. Tem de ser um instrumento transversal, continuar no tempo, que não se limita a 2, 3 anos, mas sim, uma coisa que se prolonga e sempre com respaldo naquilo que são as orientações internacionais”.

Que oportunidades este plano pode criar para melhorar a dinâmica interna da PSP e o seu trabalho em prol da comunidade?	E1	“Eu acho que os mecanismos europeus são uma clara oportunidade, embora débil, agora, com esta expansão da extrema-direita a nível do Parlamento Europeu...” Em termos de oportunidades, acho que sim, pode ser importante haver uma legitimação da área, até por causa da imagem de uma força de segurança. “Esta mudança governativa pode ser (não conheço a ministra ...) e sei que era um tema que ela tinha como caro, entendida como uma oportunidade que tem de ser explorada”. “Acho que há uma coisa que tem de ser explorado, que é o conhecimento que existe sobre as coisas e às vezes esquecemo-nos de fazer isso. Não vamos buscar os estudos que existem, não lhes damos o devido valor, não os integramos, por forma dar este reconhecimento da sua existência e necessidade. Há estudos, há dados do INE, dos inquéritos, e dar mais tração aos instrumentos que existem a nível nacional e internacional”. “... importa conquistar aliados e para isso, temos de perceber quem são os aliados, por exemplo nos media, numa altura de tanta mediatização das coisas”.
	E2	“A grande oportunidade que vejo aqui é, de facto, um número de agentes da Polícia, que não se revê nesta forma de tratar o outro e que vai sentir-se mais seguro, vai criar uma rede deste tipo de pensar, para cada vez mais vai abafar a outra forma de pensar”. “E o que me importa a mim é ir mudando cada vez mais pessoas, e fazendo com que o grupo daquelas que consideram que o racismo é inaceitável, seja maior do que o grupo daquelas que acham que é aceitável ou que não existe”.
	E3	Já tive casos (vários até), em que a própria pessoa que nos comunica um crime, vem a ser um alavanca fundamental para a própria investigação criminal, com apoios ou ajudas sem as quais, doutra forma, seria muito difícil ou praticamente impossível aos inquéritos terem sucesso. Nós não temos de estar fechados numa bolha de presunção de que dentro da nossa área de competência ninguém pode entrar. Temos de ter a capacidade de perceber que, sem abrir mão daquilo que são as nossas atribuições inalienáveis, há determinados inputs que podemos recolher dos cidadãos que poderão ser a diferença entre o sucesso e o insucesso, mas para isso temos de estar permeáveis, não o contrário”.
	E4	“Primeiro, se houver um recrutamento ativo, acho que espelhar nas forças de segurança, ou neste caso na PSP, aquela que é a realidade da comunidade, há objetivamente uma vantagem muito maior (...) Aí vejo uma grande oportunidade, se houver esses mecanismos de discriminação positiva na atração, no recrutamento. Em teoria, se tudo correr muito bem com o plano, vai haver cada vez mais, diria eu, sensibilização por parte dos agentes relativamente

		à temática. Isso é uma vantagem, sensibilização que depois possa ter repercussão prática (...) É preciso trabalhar nas mentalidades. Muitas vezes confrontados com casos reais, os agentes conseguem, mais facilmente colocarem-se na pele do outro, do que simplesmente “botar” a legislação cá para fora (...) e se o plano tiver bons resultados e se a formação for bem feita, pode ter esta capacidade de colocar os polícias um bocadinho na pele do outro”.
	E5	“Quanto maior for o trabalho, designadamente preventivo, designadamente a nível da formação e a nível também de sensibilizar os polícias para a necessidade imperiosa de não dizerem tudo aquilo que lhes ocorre, nas redes sociais, tudo isso contribuirá para a continuação de uma boa imagem da polícia”.
	E6	“Eu acho que vai permitir que a PSP consiga fazer melhor seu trabalho, quando está perante uma situação de discriminação, consiga elaborar melhores autos de notícia e consiga dar melhores conselhos às pessoas. Depois vai fazer com que os agentes saibam o que fazer quando tratam com o outro, mesmo quando estão sob stress e pressão”.
	E7	“Oportunidades de fazermos mais e melhor, ajudarmos realmente as pessoas (...) A nível de policiamento, por exemplo, na vertente das equipas de intervenção rápida chegarem a uma ocorrência, se tivermos o plano e se os formarmos nesse sentido, mais predispostos a ouvir a outra parte, as ocorrências correrem melhor. Não haver necessidade de intervenção musculada quando podemos resolver o problema a falar. Haver mais mediação de conflito”.
	E8	“esta questão é uma valorização para os técnicos. Especificamente, os agentes que estão destinados a fazer um atendimento a um público muito específico, como é o caso dos agentes que trabalham na Unidade de Santo António ou agentes que estejam na baixa de Lisboa a fazer atendimentos aos turistas, por exemplo. Esse conhecimento é muito específico e por isso precisa de formação (...) é sempre muito importante para motivar, para fazer o melhor trabalho e para reconhecer o trabalho que é feito (...) Apesar de haver cada vez mais consciência do racismo em Portugal, também temos fama de ser um país de grandes costumes e temos boas políticas de integração, etc. Portanto, este plano de formação contribui para que essa boa fama seja aplicada e que haja mais contributos para esse fim”.
	E9	“A oportunidade maior que eu vejo é a criação de boas práticas. É uma das maiores oportunidades. Pegar neste plano e olhar para ele com a perspetiva de presente, olhar também para o passado, mas especialmente para o futuro. Criar boas práticas que possam ser implementadas, que possam inspirar outros outros órgãos de polícia criminal, para seguir o mesmo caminho, e que possa melhorar

		e contribuir para o trabalho diário de todos os agentes, qualquer seja o setor, porque a discriminação existe com todos os povos”.
	E10	“Tudo o que sejam formações de especialização, têm de fazer referência a que direitos fundamentais é que nós estamos a dirigir-nos, porque esse é o trabalho das polícias, o trabalho das polícias é proteger os direitos das pessoas. E, portanto, se nós não formos os primeiros a fazer esta ponte entre a cartilha de direitos fundamentais, que existe definida internacionalmente e ratificada pelo nosso Estado, e aquilo que depois, na prática, vai ser o trabalho pelos polícias, os polícias não percebem como é que nós contribuimos para os direitos humanos. E, portanto, tem de ser algo que tem de ser feito. É uma oportunidade que podemos aproveitar nesta altura e reajustar um pouco os conteúdos”.
ER n.º 4 – Áreas de Intervenção e Medidas		
Que áreas específicas dentro da PSP necessitam de maior intervenção para combater a discriminação?	E1	“Acho que será a formação inicial, a formação contínua, recrutamento (criação de linhas vermelhas), a avaliação permanente e monitorização do comportamento das forças. Acho que a comunicação é fundamental, a comunicação interna. A disponibilização da informação, é muito importante. Sou daquelas que acredito que é com a formação, com a boa formação, que se conseguem mudanças nas pessoas. Eu acredito mesmo nisso. Já tive a prova disso”. “é fundamental, também na formação, não ter aquela retórica, aquela narrativa que desqualifica a pessoa ... E há mecanismos. Como é que isto se faz? Dar, dar exemplos. Eu acho que a questão da demonstração e do exemplo é muito importante. Criar exemplos, criar projetos, pilotos que possam ser emblemáticos e ir buscar coisas que estão a ser bem feitas em algumas regiões ou até a nível internacional”.
	E2	“a área do recrutamento é fundamental, porque se não existe diversidade nas próprias forças de segurança, vamos reforçar, por exemplo, que os ciganos não são de confiança. “...ele está a ser um exemplo, está a desconstruir crenças e mitos, está a conviver com outros colegas e fazê-los ver aquilo que ele é verdadeiramente”. “A outra área que eu penso também deve ser vista com cuidado, tem a ver com a parte do patrulhamento, a presença das polícias em alguns locais e a forma como abordam principalmente os jovens. Eu acho que tem de haver um grande trabalho nessa área ... existem boas práticas e há alguns bons exemplos ... um projeto em Oeiras que é o “Gira no Bairro”, em que os miúdos frequentam a Esquadra, e também um programa “Escolhas”. “fiquei muito bem impressionado, com a forma com que as 2 ou 3 jovens afrodescendentes estavam a ocupar, a ocupar não, estavam na sua sala, que por

		acaso era numa Esquadra e a forma como estavam à vontade naquele local, e a forma como eu via a interação entre elas e uma agente da PSP ... e eu pensei assim: “se isto existisse em mais sítios, estaríamos a fazer um trabalho extraordinário para a proximidade, para o combate ao racismo, o combate a tanta coisa e para promoção de tanta coisa boa”. “tem de haver formação. Essa tal formação, que eu falo, não deve ser uma formação só teórica, deve ser uma formação mais imersiva, que obrigue a mexer com os sentimentos, que obrigue a reflexões internas, que obrigue a existência de <i>rollplays</i>, que obriga a ouvir testemunhos de pessoas. Deve ser uma coisa mais profunda, não só aquela formação de PowerPoint ...”
	E3	“no que diz respeito a estas questões, mas entendo como absolutamente cruciais que pelo menos as 3 valências que vou salientar pudessem receber um maior foco interventivo: Atendimento, patrulha e trânsito. No fundo são a nossa primeira linha de contacto com o cidadão, o nosso cartão de boas-vindas, normalmente em contexto não programado e por vezes, até, de lados antagónicos ... aí sim, estamos aptos a atingir um elevado grau de recetividade sensorial, ao ponto de conseguirmos atingir algo que parece simples, mas nem sempre o-é: empatia. Ou seja, tornamo-nos permeáveis a ideias ou visões diferentes, o que fará de cada um de nós profissionais respeitadores, não discriminatórios, que não rejeitam ou julgam preconceituosamente, e acima de tudo seres humanos fenomenais. – Empatia gera comportamento respeitoso”.
	E4	“Formação e capacitação, recrutamento, a interação com o público, os mecanismos de denúncia e as parcerias”.
	E5	“O recrutamento, sem dúvida. Se pudermos evitar que alguém que seja intrinsecamente xenófobo, homofóbico, racista, ingresse nas forças de segurança, porque não é lugar para essas pessoas, teremos feito um bom trabalho. Não o teremos de resolver mais tarde. Portanto, a nível do recrutamento, a nível da formação, sem dúvida nenhuma e a nível do controlo das redes sociais. Quando se fala na interação entre os membros das forças de segurança entre si e com o cidadão, é muito importante colocar a ênfase nas redes sociais”
	E6	“Recrutamento e formação. Recrutamento em que sentido? O recrutamento diverso é uma coisa de que se fala muito, mas ele tem um problema. Já ouviu falar de colorismo? O mesmo acaba por ser uma dupla violência para o agente que é contratado. O que é que acontece? Ele é contratado para dizer que nós temos pessoas negras. Para colorir. Acaba por ser bom, porque estamos a incorporar pessoas negras, mas por outro, depois quando ele vai ter a formação, ele vai ter um viés. (...) Ele vai negar-se a si próprio. Isso é muito comum, não

		é nada de extraordinário. É uma coisa terrível para uma criança, mas se ele quiser ser polícia, ele acha que vai ter de ser branco. Portanto se estiver a abordar um negro, ele vai ser mais violento do que os próprios colegas. (...) Por isso é que o recrutamento por si só, não é uma solução. O recrutamento é importante, mas não é o recrutamento por ser negro, é o recrutamento de pessoas com determinados valores, é isso que eu defendo. Portanto, podem contratar quem quiserem, seja de que origem for, mas os valores é que importam. Os valores de base é que são fundamentais, para facilitar o processo de formação dos agentes a longo prazo. A estratégia no recrutamento de contratar pessoas de diferentes origens étnicas em muitos países não resolve o problema. (...) Considero importante o recrutamento e também a formação, que tem de acompanhar longo da carreira. Acho que a formação inicial é fundamental... Acho que era fundamental que os agentes que estão a ser formados, para serem guardas ou agentes, receberem formação específica concreta sobre este assunto, por alguém de confiança, por exemplo, da CICDR”.
	E7	Começamos logo pelo recrutamento, é essencial ... sermos melhor a avaliar a pessoa sob pressão, os testes psicotécnicos acho que são essenciais, e a parte das entrevistas. Quando concorri à PSP e à GNR na altura, foram falar com os meus vizinhos, foram ao café e ao clube onde eu jogava e isso perdeu-se um bocadinho. Ou seja, recrutarmos melhor, sabermos quem estamos a colocar, sermos mais criteriosos no processo, saber quem estamos a recrutar, conhecê-los e sermos mais exigentes nesse recrutamento, nos valores. Tem bons princípios? Não é só a parte da formação académica ... que tenha outra capacidade de ouvir, outra capacidade de não ser tão impulsivo, que se coloque no papel dos outros, que tenha outra capacidade na interação com as pessoas. Depois, investirmos mais na formação, mais e melhor e ser mais constante ao longo da vida, ao longo da carreira. Pagamos muito caro por não termos formação. Somos julgados pela sociedade, por toda a gente e depois temos jovens a responder por uma ocorrência que correu menos bem, em que tomaram decisões erradas. Quem lhes deu formação também estava capacitado para dar? Isto não é só ir lá recitar. A formação não pode ser aquela que estamos a dar, não pode ser formação em powerpoint”.
	E8	“...muitos migrantes têm medo de se dirigir aos agentes de atendimento ao público. Basicamente, todos os agentes que fazem atendimento ao público deveriam ter esta formação para saber como lidar com as questões e que ferramentas utilizar nesse atendimento ao público, quando se trata de população migrante (...) Há casos em que as coisas não correm bem, portanto, todas os agentes que fazem atendimento ao público, deveriam ter formação. Deviam ter

		formação sobre o que são atos discriminatórios, para que possam ter a noção, que às vezes há coisas que acham que são normais e que não são, como por exemplo a forma de falar com a pessoa, a forma de abordar a pessoa, questionar, a linguagem e a comunicação podem ser melhoradas. Isso leva a que as pessoas tenham menos medo de abordar a polícia”.
	E9	“Eu acrescentava os agentes que estão nos aeroportos. Isto é uma tarefa de fulcral, também nos postos de fronteira, ou seja, onde há este controlo, todo este controlo de entradas e das saídas, também acho que é muito importante a abordagem e a forma como se aborda. Talvez, também, a nível de investigação criminal, haver essa sensibilização (...)”
	E10	Existem 2 áreas que já estão pré-definidas e eu penso que nós temos de começar por elas, obrigatoriamente, que é a parte da discriminação em função do género e a parte da discriminação étnico-racial (...). No que diz respeito à questão do género, penso que é uma temática que é importante, sobretudo numa organização como a nossa, que culturalmente tem um desequilíbrio marcante nas questões do género e, não obstante o esforço que se tem feito, para se tentar equilibrar, um pouco, importa contrariar esta tendência de desequilíbrio, com efeitos positivos, é justo referi-lo”.
Que medidas concretas sugere que sejam incluídas no plano e porquê?	E1	“Seria através da pedagogia das boas práticas ... Tem de se dar diretrizes. Explicar como se faz. Às vezes as pessoas não sabem como fazer de outra maneira. Uma medida é exatamente no modelo de formação. Pode também promover-se a formação através de parcerias com a sociedade civil, com quem trabalha nas áreas de direitos humanos, com universidades, parcerias com empresas. Mas para isso tem de existir uma estrutura que faça essas pontes”.
	E2	“a formação inicial e contínua é fundamental. Entendo também que a existência de projetos inovadores que promovam essa proximidade entre as várias comunidades também é fundamental. Também considero que devia haver um número de cotas ... Neste caso em particular, ganhamos todos, se tivermos essa representatividade, se tivermos mais afro descendentes, se tivermos mais pessoas ciganas. Porque estamos a desconstruir, estamos a criar figuras de referência para as comunidades, que vão facilitar o trabalho das forças de segurança, e também quando colocamos estas pessoas nas forças de segurança, as mesmas, sem fazerem grande esforço, estão a ser embaixadores e estão a desconstruir vários preconceitos e mitos que se foram criando, junto dos próprios colegas”. Por tudo o que referi, considero fundamental a existência de 3 eixos: do recrutamento, da formação e da proximidade.

E3	“Aposta na comunicação, a questão da teoria, dos aspetos/exemplos específicos de discriminação, racismo, xenofobia e a criação de focal points locais ... pessoas relevantes que tanto a cadeia de comando ou chefia como o cidadão ou cliente podem recorrer, para melhorar as estratégias de abordagem dos problemas...Nós vemos, por vezes noutras instituições, que o funcionário responsável pelo atendimento inicial tem de ser uma pessoa academicamente qualificada, com formação na área da comunicação e com saber técnico adequado ao bom encaminhamento das situações. (...) A questão que quero aqui salientar é que, ser polícia na patrulha ou desempenhar funções de atendimento ao público é muito, mas muito mais complexo do que se possa imaginar! (...) é importante continuar a apostar na formação contínua das pessoas desta primeira linha, mas de uma forma consistente. Não basta criar Power-points com conteúdos pesados e nomear um formador para num dia ou numa semana os apresentar a um conjunto de formandos que foram obrigados a frequentar aquelas ações. É preciso apostar nas pessoas certas para passar a mensagem! Criar uma equipa dedicada, a nível nacional ou regional, por exemplo, que possa disseminar a importância destes assuntos de forma empática e convincente”.
E4	“Monitorização dos comportamentos, mecanismos internos de denúncia, manutenção contínua do plano e colaboração com as organizações externas e envolvimento comunidade”.
E5	“O alargamento da formação a outros públicos, e mesmo sendo o mesmo público, a mais pessoas. O alargamento da carga horária também me parece bem. (...) É importante trabalhar muito em casos concretos, porque é disso que precisam. Saber como é que fazem perante uma situação concreta (...) É preciso saber, perante diversos casos concretos como é que se atua. Eu acho que o trabalho com os psicólogos é muito importante para que se perceba na perspetiva da vítima, qual é o impacto que provoca um comentário racista”.
E6	“A formação ao longo da vida, bem como a formação inicial dos agentes. Essa formação inicial é muito importante, mas acho que o recrutamento vai facilitar muito o trabalho. Se vocês trabalharem nos recrutamentos e se voltarem a retribuir, com a seleção dos valores ideais, serão evitados muitos problemas...”
E7	“Avaliação externa. Auditorias, que também há pouco. Acompanhamento da estrutura de comando, responsabilização. Não é só chamar aqui quem assinou o auto, é responsabilizar a cadeia de comando. Vamos responsabilizar cada um ao seu nível. E as auditorias são importantes para isso. Mais formação, auditorias internas e externas. No final das ocorrências, como nós já o fazemos. Isto agora, há o famoso eu já fazia há uns anos, quando ainda nem nunca tinha ouvido a

		palavra, briefing. Houve um policiamento, houve uma ocorrência, vamos perder uma hora a falar sobre isto. Portanto, também a autoavaliação. Os nossos polícias devem fazer autoavaliação”.
	E8	“Formação e sensibilidade cultural (conhecimento de outras culturas de forma a evitar ações que possam ser sentidas como discriminatórias porque são interpretadas à luz de outro contexto)”.
	E9	“Formação contínua, obrigatória e com incentivos, nas seguintes áreas: proteção de vítimas de violência doméstica ou crimes graves e muito graves (firewall), identificação e proteção de vítimas de auxílio à imigração ilegal e tráfico de seres humanos, preparação para recurso a intérpretes e mediadores socioculturais, identificação de vulnerabilidades em contexto de detenção administrativa e controlo de fronteiras, desconstrução de mitos e preconceitos, reforço de ações de formação e de intervenção destinadas a combater a exploração de pessoas imigrantes enquanto grupo mais vulnerável a esta forma de exploração laboral, trabalhando para interromper o ciclo de vítimas”
	E10	“...julgo que a questão da formação é realmente muito importante, o reajuste dos planos curriculares dos estabelecimentos de ensino, parece-me fundamental, de forma que a maioria dos conteúdos, quando começam a ser lecionados, assinalem logo a que direitos fundamentais se estão a referir. Mas, ao mesmo tempo e, à semelhança do que nós temos para outras práticas, outras técnicas de componente policial, como o tiro, a rentabilização dos recursos da força, julgo que fazermos cursos periódicos na área dos direitos fundamentais, era particularmente relevante. Questões práticas, trazer o debate, um pouco à semelhança daquilo que se fazia no final da década de 90, princípio do milénio...”
ER n.º 5 – Expectativas sobre o Impacto		
Expectativas sobre o impacto do plano na redução da discriminação na PSP	E1	“Acho que vocês têm de criar indicadores, métricas, isso é fundamental ... que permitam medir a parte visível, que é a parte das queixas e até fazer uma parceria por exemplo com a CICDR” “...importa olear estes mecanismos de deteção e de monitorização. Não sei quais são os canais para as denúncias que as instituições têm de ter. Uma das coisas que lançámos, foi um estudo sobre as discriminações múltiplas, porque nos confrontámos com esse problema na CICDR (exemplo: ser mulher, ser negra e ser cigana)”. “...e agora, com a legislação que obriga as empresas, as entidades a criar canais denúncia, não se sabe para onde vai aquilo e para quem...”
	E2	“...vai depender muito. Nós neste momento, não vivemos num contexto muito favorável. Hão-de haver Esquadras mais permeáveis a esse tipo de planos e de

		ações e haverá outras que serão menos permeáveis ... vai depender dos sítios onde existe maior ou menor tensão, maior ou menor conflito, vai também depender das chefias da esquadra”. “... como é que será a estratégia de implementação do plano? Existem aqui alguns fatores: quem implementar, vai ter aqui um papel fundamental. Acho que as chefias que vão promover essa implementação vão ter um papel fundamental, mas também acho que o contexto local e o próprio corpo policial, poderão ser facilitadores ou não”. Mudança comportamental que gostaria de ver como resultado do plano (pergunta derivada): “Aquele exemplo que dei há pouco, em Oeiras, acho que é um bom exemplo. Eu gostava de ver esse tipo de projetos em mais esquadras. Acho que seria muito importante. Por aquilo que eu vi, pareceu-me extraordinário porque também existe uma grande desconfiança nas comunidades afro descendentes, tal como nas comunidades ciganas, relativamente à polícia, porque “são injustos, porque são brutos, porque são racistas, porque são tudo e mais alguma coisa”. “Para mim, o que faz sentido é que isto não seja uma exceção. A presença da polícia nos bairros é fundamental para criar sinergias e uma presença positiva. É um trabalho preventivo, proativo, porque ao estar sempre próximo, evitam um conjunto de problemas. Acredito que esta mudança vai dissuadir e, portanto, não é só bondade”.
	E3	“Eu acho que não teria um impacto imediato, há pouco falei, a médio longo prazo e acho que seria por aí, porque são matérias complexas. Não é apenas uma mudança de procedimento do aparelho X, que utilizava desta forma e agora vem um novo manual de instruções e passa a utilizar daquela forma, isso tem feito imediato. A questão de mudar mentalidades, mudar a forma de interação com as pessoas, demora gerações. Portanto, é um trabalho longo a médio e longo prazo, mas é um trabalho possível e acho que é um trabalho necessário. Portanto, o impacto deste plano na polícia, acho que seria sempre possível de começar a ter o seu retorno daqui, talvez, a 5, 10 anos, pelo menos. Eu acho que este plano pode ser encarado quase, metaforicamente, como uma ferida. Quando temos uma ferida, normalmente, o que queremos é que a ferida sare e fazemos tudo para que ela fique boa o mais depressa possível e deixe de existir. Este plano é o contrário, é uma ferida que não pode sarar e que de vez em quando temos de tocar nela para sentir que ela lá está e para nos lembrarmos dela”.
	E4	“se de facto, tiver estas medidas, acho que temos boas potencialidades para o plano e altas expectativas que possa ter resultados práticos”.

	E5	“São grandes, precisamente, por poderem catapultar, sobretudo, a formação e a sensibilização para a necessidade de terem maior cuidado nas redes sociais”.
	E6	“Se seguir esta abordagem que eu estou aqui a descrever, acho que seria uma coisa extraordinária...”
	E7	“A curto médio prazo com algumas dificuldades é um problema dos planos quinquenais, da violência doméstica. Nós andamos sempre a correr atrás do prejuízo (...) Se criarmos um plano interno, se calhar só daqui a uns anos é que vai produzir resultados. O que é difícil para quem é avaliado por apresentar esse tipo de proposta, defendê-la, porque, se calhar, só daqui a uns anos é que começamos a ver resultados. Quando o nosso subconsciente perceber que é errado discriminar a pessoa, quando tivermos mais denúncias, quando as denúncias começaram a aparecer, significa que os planos estão a ter resultado”.
	E8	“A minha expectativa é que haja menos discriminação, que os agentes estejam mais bem preparados e, portanto, haja menos discriminação por parte deles e que também saibam sinalizar situações de discriminação quando as vêm. Quando ocorrer uma situação de discriminação que saibam como intervir com a população migrante sem criar situações de discriminação”.
	E9	“a expectativa é alta, sempre alta, porque neste momento não existe um plano próprio. E há muitas coisas que correm bem, outras correm menos bem, como tudo. Reconhecer que há espaço para melhorar e dar essas ferramentas àqueles que trabalham com a população já aumenta as expectativas.
	E10	“Julgo que é um trabalho a médio prazo, penso que temos razões para estarmos otimistas (...) Por isso, eu encaro com otimismo, mas repito, isto é uma matéria que trará frutos, não é num ano nem em dois, isto é uma mudança de mentalidade e os processos de mudança de mentalidade demoram anos. Quando falamos de anos, é de uma década, porque são processos demorados”.
Como espera que este plano afete a relação entre a PSP e a Comunidade	E1	“Penso que essa deve ser uma área do plano, não no sentido de <i>lip service</i> , mas de potenciar uma real articulação entre as forças de segurança e alguns projetos que existem, como o Escolhas e outros programas comunitários. Uma coisa fundamental da qual não falámos é o recrutamento de pessoas racializadas, ou a questão da representatividade nas forças de segurança. Só por si, parece-me que essa medida teria fortes impactos no controlo de situações violentas e inaceitáveis nas forças, e também na relação com as comunidades.”
	E2	“Acho que devem ouvir as comunidades. É fundamental ouvir as comunidades, seja através de associações de imigrantes ou de associações de pessoas ciganas, seja através de outras organizações, outras ONG’s que existem. Devem tentar envolver todos os atores na construção do plano, envolver os municípios,

		porque existem outras ações que até podem ter um financiamento ou apoio logístico, para a sua realização. Este plano pode envolver não só a questão das ações de formação, mas também pode haver atividades com as comunidades, os vários parceiros locais, que podem ter aqui um papel interessante.”
	E3	“Este plano só pode ter vantagens. Eu não vejo que este plano possa ter algum tipo de desvantagem. As vantagens poderão ser em maior número, ou em menor, mas eu acho que não pode ter desvantagens, porque só visa o bem, portanto só pode ter um feedback positivo. Justamente naquilo que é a relação com a Comunidade, eu acho que é importante conseguir, depois, encontrar algum tipo de mecanismos para medir a perceção dessa mesma Comunidade”.
	E4	“Eu acho que vai ser muito bem aceite pela comunidade (...) Os polícias são por natureza uma organização que tem de servir de exemplo, isso é fundamental. A autoridade da polícia vem também do exemplo. Portanto, a partir do momento em que eu tenho uma força de segurança pública que dá o exemplo, como se deve atuar em situações de discriminação. Dá o exemplo de como pode promover a inclusão das comunidades (...) Implica necessariamente que para a comunidade isso possa ter resultados muito práticos, é do exemplo que nasce, no fundo, autoridade, e isso para mim é fundamental”
	E5	“Isso prende-se com uma coisa que é muitíssimo importante, que é o modelo de policiamento que nós queremos. Eu acho que hoje é relativamente consensual de que é necessário retomarmos efetivamente o policiamento de proximidade. Não podemos entrar na Cova da Moura ... que são bairros onde a polícia é recebida frequentemente com grande agressividade, mas onde entra, também, já munida de instrumentos de proteção pessoal, que tornam a sua presença muito impactante. (...) É necessário, que o polícia se torne alguém que conhece a comunidade, que é respeitado pela comunidade e que é comunidade. Tudo isso contribuirá para que o polícia não seja visto como alguém que aparece só em momentos de conflito”.
	E6	“Um plano destes é para a comunidade. Acho que vai permitir criar uma maior confiança. As pessoas vão começar a acreditar. As pessoas passam a confiar que podem ir apresentar uma queixa ali e que aquilo vai dar em alguma coisa. (...) Tenho certeza que era muito bom conseguir implementar o plano”.
	E7	“Vai haver desconfiança de parte a parte, mas isso como há pouco dizia, se nós estivermos lá todos os dias, as pessoas habituam-se ... A polícia é a comunidade, nós somos da comunidade”.
	E8	“Espero que afete positivamente, que dará maior confiança e proximidade. Sobretudo confiança, eu acho, porque o desconhecimento leva muitas vezes a

		ideias erradas, pré-concebidas. Para se conhecer têm de ser tornar mais próximos e, ao tornarem-se mais próximos ganham mais confiança”.
	E9	“Eu acho que vai ser encarado como um avanço (...) é o reconhecer de uma necessidade atual. Acho que a comunidade vai parar para pensar que a PSP está a par e reconhece aquelas que são as necessidades da comunidade. E estando Portugal a receber ainda mais população, a PSP está preparada para isso. Portanto, eu acho que vai ser muito positivo”.
	E10	“Eu julgo que vai muito positivo. Cada vez mais, nós hoje temos uma comunidade que exige profissionalismo e o profissionalismo passa, necessariamente, por um bom atendimento ao cidadão e com respeito pelos direitos do cidadão”.

Apêndice 11 - Uma proposta de plano interno para a PSP contra a discriminação



Plano Contra a Discriminação

Na Polícia de

Segurança Pública



O presente PLANO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO teve em consideração diretrizes internacionais da ONU e da UE, o 1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 (PNCRD 2021-2025), o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança (PPMD), em curso, e a realização de entrevistas com polícias, diversas personalidades e *stakeholders*. Tivemos ainda em consideração, com as devidas adaptações, os princípios orientadores das Nações Unidas e da Comissão Europeia para a elaboração dos planos nacionais contra o racismo e a discriminação.

Prefácio

É com um profundo sentido de responsabilidade e compromisso que apresento o Plano Contra a Discriminação na Polícia de Segurança Pública (PSP), uma iniciativa que visa alinhar-nos com os mais altos padrões internacionais, mas também estabelecer um modelo de boas práticas para outras instituições policiais, tanto a nível nacional como internacional.

Este plano não é apenas uma resposta às exigências da União Europeia e aos princípios orientadores das Nações Unidas, é o reflexo do nosso compromisso contínuo com a integridade e a excelência no serviço público.

O alinhamento com o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação e com o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança da Inspeção Geral da Administração Interna garante que os nossos esforços estão em sintonia com as estratégias mais amplas e com as metas estabelecidas a nível nacional e setorial.

O nosso plano é o resultado de um processo abrangente e colaborativo. Realizámos entrevistas com diversas personalidades e *stakeholders* para garantir que as medidas propostas respondem às necessidades identificadas, mas também integram perspetivas valiosas da sociedade civil e de especialistas em direitos humanos. Este esforço conjunto reflete o nosso entendimento de que a luta contra a discriminação é uma responsabilidade partilhada e deve ser enfrentada com a participação de todos os segmentos da sociedade.

Reconhecemos que a mudança começa dentro da nossa casa. O nosso objetivo é garantir que cada membro da PSP compreenda a importância da igualdade e do respeito mútuo. Implementaremos novas normas e procedimentos para prevenir práticas discriminatórias e promover um ambiente onde todos possam exercer as suas funções com integridade e sem preconceito. O diálogo com as comunidades minoritárias e a formação especializada são apenas algumas das ações que desenvolveremos para garantir que cada contacto com a comunidade seja pautado pela equidade e pelo respeito.

Convidamos todas as partes interessadas a se unir a nós nesta jornada, colaborando para a implementação efetiva deste plano e para a criação de uma sociedade onde a discriminação e o racismo não tenham lugar. Juntos, podemos alcançar uma mudança significativa e duradoura.

Estamos confiantes de que este plano fortalecerá a confiança pública na PSP e contribuirá significativamente para um futuro mais justo e inclusivo.



Com determinação e esperança³⁶,

Luís Carrilho

Superintendente

Diretor Nacional da Polícia de Segurança Pública

³⁶ O presente prefácio não foi redigido por SEXA o DN mas foi autorizado pelo mesmo, inclusive a utilização da sua imagem. O prefácio serve apenas de exemplo.

1. Razões do Plano

Muito tem sido feito nos últimos anos para prevenir e combater a discriminação na Polícia e na sociedade. Tem-se dado maior ênfase à formação em direitos humanos quer no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, quer na Escola Prática de Polícia e especificamente na área da diversidade intercultural, na realização de protocolos, parcerias e formação conjunta com diversas entidades da sociedade civil, no policiamento de proximidade, no recrutamento com a introdução de novos formulários “prova de personalidade” e novos campos de avaliação na entrevista de seleção, quer de oficiais quer de agentes e na elevação da percentagem de candidatos femininos no recrutamento³⁷.

Também tem sido regular a realização de ações de sensibilização através do Programa Escola Segura em locais e contextos privilegiados para recrutamento de minorias e na área dos direitos humanos, igualdade de género, diálogo intercultural, cidadania e não discriminação, migrantes/refugiados e a promoção da visibilidade de polícias mulheres e polícias de minorias étnico-raciais. Para além disso destacamos a recente nomeação do oficial de direitos humanos, para além dos mecanismos de inspeção e de queixas existentes³⁸ que são um bom exemplo do trabalho nesta área.

Mas em matéria de discriminação e racismo, entendemos que o nosso trabalho é permanente e inacabado e inquietam-nos algumas referências e preocupações em relatórios oficiais e inquéritos de vitimização que mencionam relatos de conduta racista e discriminatória por parte do pessoal responsável pela aplicação da lei em Portugal, reduzido nível de denúncia de casos de discurso de ódio à polícia³⁹, perceção de ter sido alvo de

³⁷ Em 2023 a taxa de feminização no âmbito do recrutamento na PSP alcançou os 21,93% para o Curso de Formação de Oficiais de Polícia e os 15,71% para o Curso de Formação de Agentes.

³⁸ Algumas destas medidas, em especial a formação e o recrutamento mereceram referência positiva pelo Comité Europeu para a Prevenção da Tortura e das Penas ou Tratamentos Degradantes (CPT) no seu Relatório sobre a visita periódica a Portugal, de 23 de maio a 3 de junho de 2022 (CPT/Inf (2023) 35). O mesmo aconteceu pela Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância no que diz respeito às parcerias e policiamento de proximidade no Relatório sobre Portugal relativo ao quinto ciclo de controlo, adotado em 19 de junho de 2018 e publicado em 2 de outubro de 2018.

³⁹ É por exemplo o caso do quinto relatório periódico apresentado pelo Comité dos Direitos Humanos nos termos do artigo 40.º do Pacto, previsto para 2018, o Relatório da ECRI sobre Portugal relativo ao quinto ciclo de controlo, adotado em 19 de junho de 2018 e publicado em 2 de outubro de 2018 e ainda o Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia - EU-MIDIS II.

discriminação étnica quando mandado parar pela polícia⁴⁰ ou em contacto com as autoridades policiais⁴¹.



Dentro do espectro dos direitos humanos, o direito à igualdade perante a lei e a proteção contra a discriminação para todas as pessoas, constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (DUDH), pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), pelo Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas (PIDCP), pelo Pacto Internacional de direitos económicos, sociais e culturais das Nações Unidas (PIDESC) e pela Convenção Europeia para a proteção dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais (CEDH), de que todos os Estados-Membros são signatários⁴².

⁴⁰ Segundo Inquérito sobre Minorias e Discriminação na União Europeia - EU-MIDIS II.

⁴¹ Inquérito às condições de vida, origens e trajetórias da população residente, 2023, (INE).

⁴² Os capítulos “Razões do Plano”, “Objetivos do Plano” e “A Discriminação e a Definição de Perfis Raciais no Policiamento” do Plano Contra a Discriminação da PSP aqui apresentado, inclui partes de texto do presente TIF. Aproveitámos, por exemplo, partes do texto da definição de discriminação para, agora, incluir no Plano. Não faria sentido estar a explorar a definição de forma diferente daquela que tínhamos feito no presente trabalho. O trabalho serve o propósito do Plano. Ainda assim, optámos por não fazer as referências bibliográficas já anteriormente feitas. As mesmas estão contempladas no TIF e não estão no Plano, propriamente dito, embora parte do texto seja a mesma.

E neste campo, a legislação atribui particular atenção à conduta policial em relação à discriminação no policiamento, em especial a definição de perfis raciais, face ao poder e autoridade que detém, à necessidade de proteção dos direitos humanos, à importância da confiança pública, à prevenção de abusos e práticas discriminatórias e à promoção da justiça e igualdade.

A ONU e a UE têm vindo progressivamente a condenar tais práticas, emitindo legislação e recomendações específicas aos governos sobre como prevenir e combater a discriminação no policiamento. Essas diretrizes orientam as autoridades públicas sobre como agir e quais as medidas que devem ser implementadas para garantir que o policiamento esteja alinhado com as obrigações do Estado em matéria de direitos humanos⁴³.

Mas para além disso existem mudanças sociais que nos impelem a agir. O número de pessoas deslocadas por conflitos, violência e desastres naturais dentro das suas próprias fronteiras nacionais e para outros países continua a aumentar. Em particular na Europa, a invasão da Ucrânia pela Rússia provocou o maior fluxo de refugiados para os países europeus desde a Segunda Guerra Mundial, com cerca de 13 milhões de pessoas a entrarem na UE entre 24 de fevereiro e o final de 2022, a maioria das quais eram mulheres e crianças. As migrações, a desinformação e o aumento da desigualdade e da fragmentação social surgem no topo dos principais riscos globais classificados e como uma tendência emergente para os próximos anos. A migração permanente para os países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) atingiu em 2022 o valor recorde de mais de 6 milhões de novos imigrantes permanentes (não incluindo os refugiados da Ucrânia), um aumento de 26% face ao ano anterior. Portugal terá recebido quase 121 mil imigrantes em 2022, o valor

⁴³ Em especial ONU: Programa de Ação de Durban (2001), decisão do Comité dos Direitos Humanos (2009) no processo *Williams Lecraft vs. Espanha*, relatório do Relator Especial sobre a promoção e proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais na luta contra o terrorismo, Martin Scheinin (2007) e Recomendações-Gerais do Comité para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD) n.ºs 30, 31, 34, e 36. Em especial UE: Recomendação do Parlamento Europeu ao Conselho, de 24 de abril de 2009, referente ao problema da exploração de dados para obtenção de perfis (terrorismo, manutenção da ordem, de controlo da imigração, dos serviços aduaneiros e do controlo de fronteiras, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões COM (2020): Uma União da Igualdade: Plano de ação da UE contra o racismo de 2020 a 2025, Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de junho de 2020, sobre os protestos contra o racismo na sequência da morte de George Floyd, Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de novembro de 2022, sobre justiça racial, não discriminação e antirracismo na UE, Recomendações de Política Geral da ECRI n.ºs 1, 3, 5, 11, 16 e 17 e a Declaração da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI) sobre os abusos policiais racistas, incluindo a definição de perfis raciais, e o racismo sistémico (2020). Uma especial atenção merece a Recomendação n.º 36 do CERD e a Recomendação da Política Geral n.º 11 da ECRI por serem específicas sobre a discriminação racial no policiamento e de extraordinária relevância para a atividade das polícias.

mais elevado dos últimos nove anos, quatro vezes mais do que o registado em 2014. No futuro espera-se que existam menos residentes e haverá, naturalmente, uma mudança de perfil da população em Portugal.

A UE tem vindo a perseverar na tolerância e refere que se quer “unida na diversidade”, apesar de ter reconhecido pela primeira vez, em 2020, no seu Plano de Ação de Luta Contra o Racismo 2020-2025, a dimensão estrutural do racismo, referindo que o mesmo tem raízes na história da Europa que remontam ao colonialismo, à escravatura, à perseguição e ao genocídio.

Neste domínio, as autoridades responsáveis pela aplicação da lei são intervenientes fundamentais para garantir o cumprimento da lei e a segurança, sendo habitualmente referidas nos instrumentos jurídicos sobre discriminação e racismo. É imperativo que reconheçam essa diversidade e que apliquem a lei de forma justa e rigorosa. Todavia, existem também antecedentes de discriminação no policiamento assim como no comportamento grupal ou individual dos polícias no exercício das suas funções e nas redes sociais.

Em 2001, a Conferência Mundial da Nações Unidas sobre o racismo instigou os países e as organizações a desenvolverem planos de ação nacionais contra o racismo e a discriminação. Em setembro de 2020, também a Comissão Europeia o fez, através do seu Plano de Ação da contra o Racismo 2020-2025 tendo definido como data-limite para a elaboração e adoção desses planos pelos Estados-Membros, até final de 2022. Portugal definiu o seu 1.º Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 (PNCRD 2021-2025) em 28 de julho de 2021, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021. O mesmo incluiu 10 áreas de intervenção abrangendo a Justiça, Segurança e Direitos (área 7). Nesta área estão integradas 13 medidas e respetivas atividades, indicadores e metas, 8 das quais a serem desenvolvidas pela PSP (e outras entidades). Nesse mesmo ano, a Inspeção Geral da Administração Interna concretizou o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (PPMD), em curso, com um representante nomeado pela PSP. O PPMD (2021) compreendeu inicialmente 5 áreas de intervenção e 15 objetivos aos quais corresponderam diversas medidas e indicadores, tendo sido introduzida, em 2023, uma nova área de intervenção e estipulados novos objetivos a serem alcançados durante o ano de 2024.

Mas a PSP entende como necessário conceber um plano interno específico contra a discriminação que esteja alinhado com a legislação internacional (ONU e UE) e planos nacionais. Tal



compromisso permite que a PSP adapte as ações às suas próprias circunstâncias, considerando as particularidades do seu contexto e as suas necessidades específicas. Ao alinhar essas ações com os Planos Nacionais, a PSP garante que os seus esforços estão em sintonia com as estratégias mais amplas e com as metas estabelecidas a nível nacional e setorial.

2. Os objetivos do Plano

Um plano de ação contra a discriminação é uma abordagem realista e pragmática para a prevenção e eliminação da discriminação racial. Os dados mostram que os planos de ação antirracismo são uma resposta eficaz ao racismo e à discriminação racial, uma vez que contêm medidas concretas que abordam as circunstâncias e necessidades específicas durante um determinado período.

Este plano define o que a PSP vai fazer.

Sabemos que a discriminação e o racismo na sociedade são amplos. No entanto, a polícia tem uma obrigação muito maior do que qualquer outro serviço público, dada a sua capacidade de privar a liberdade e usar poderes mais intrusivos. A confiança coletiva da sociedade é fundamental para a PSP que se constrói com base na legitimidade da sua atuação.

O nosso objetivo é combater indefinidamente a discriminação de pessoas em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou

ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, entre outras circunstâncias relacionadas com o indivíduo enquanto pessoa. Isso inclui visitar e reformar algumas áreas para garantir que todas as pessoas sejam tratadas com equidade e respeito, independentemente de sua raça, etnia ou origem. O plano visa criar um ambiente onde todos os cidadãos se sintam seguros e confiantes na sua PSP e no seu trabalho, sem medo de discriminação ou injustiça.



3. A discriminação e a definição de perfis raciais no policiamento

Considera-se que existe discriminação direta sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir, a ser dado a outra pessoa em situação comparável (artigo n.º 2, al. a da Diretiva 2000/43/CE do Conselho)⁴⁴ e considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada

⁴⁴ Exemplo: Submeter uma pessoa a uma revista quando a única ou principal razão para o fazer for a sua “raça”, etnia ou religião.

origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras 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 (artigo n.º 2, al. b da Diretiva 2000/43/CE do Conselho)⁴⁵.

Por definição de perfis raciais no policiamento, entende-se a utilização pela polícia, sem justificação objetiva e razoável, de motivos como a raça, cor, língua, religião, nacionalidade ou origem nacional ou étnica, entre outros, em atividades de controlo, vigilância ou investigação. Pela sua natureza, esta prática afasta-se de um princípio básico do Estado de direito: as decisões das autoridades responsáveis pela aplicação da lei devem basear-se na conduta pessoal das pessoas e não sua aparência ou pertença a um grupo étnico, racial, nacional ou religioso. Esta prática pode ocorrer em diversas ocasiões, como seja na atividade de controlos de identidade, operações-stop, revistas, buscas, controlos fronteiriços e aduaneiros, seleção de alvos para vigilância, entre outras, mas também pode resultar de políticas e procedimentos policiais que embora não sejam necessariamente definidas por referência à etnia, raça, origem nacional ou religião, têm, na prática, um impacto que não se reveste nem de proporcional nem necessário para alcançar os objetivos previstos na lei.

O conceito pode ser melhor entendido com base em três pressupostos: (1) uma diferença no tratamento de pessoas que se encontrem numa situação semelhante, (2) um tratamento diferenciado associado a um motivo protegido⁴⁶ e (3) a ausência de um objetivo e de uma justificação razoável para este tratamento diferenciado.

Os polícias não podem utilizar os motivos protegidos como critério principal para os controlos policiais, pois a definição de perfis baseada exclusivamente nessas características constitui discriminação direta e é ilícita. Mas a diferença de tratamento pode não constituir discriminação se for baseada em critérios razoáveis e objetivos para alcançar um fim

⁴⁵ Exemplo: controlar uma em cada dez viaturas na cidade X entre as 21h00 e a 01h00 considerando que 60% da população da cidade X que conduz uma viatura a essas horas é de aparência romani, apesar da população de aparência romani da cidade e arredores não ser superior a 30%.

⁴⁶ Motivos protegidos são característicos normalmente relacionadas com a nossa identidade que são reconhecidas pela lei como bases inadmissíveis para discriminação. Conforme o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e outros instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, incluem raça, cor, sexo, língua, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, deficiência, idade e orientação sexual, entre outros. Na CRP a lista está prevista no artigo 13º. Na maioria dos instrumentos as listas não são exaustivas e podem ser ampliadas através da jurisprudência, refletindo dinâmicas sociais e movimentos pelos direitos humanos, como os movimentos de mulheres e LGBT.

legítimo. A justificação depende da legislação nacional, geralmente exigindo motivos razoáveis como comportamento suspeito num contexto específico.

Não serão tolerados comportamentos racistas e discriminatórios na PSP e ninguém pode ser um observador de tal comportamento, sem que tome uma atitude. A discriminação não é tolerada na nossa instituição e não é suficiente não “ser racista”. A nossa missão requer uma abordagem e uma mentalidade mais ativas e conscientes.

Nos contactos com o público, os polícias também devem agir de forma atenciosa e promover a confiança.

4. As nossas prioridades

a. Definição de Normas Específicas

A polícia está comprometida em criar normas procedimentais concretas para combater a discriminação. Essas incluirão diretrizes claras para prevenir a definição de perfis raciais no policiamento e sobre a conduta esperada dos polícias em situações que possam envolver discriminação racial ou étnica. Serão estabelecidos procedimentos específicos para identificar e responder a incidentes discriminatórios. As normas irão alinhar-se com as orientações da ONU e UE e serão atualizadas regularmente. Haverá um enfoque na transparência e na comunicação dessas normas. A implementação será acompanhada de formação para garantir que todos os polícias as compreendam e cumpram.

b. Formação

Embora a formação em direitos humanos seja uma realidade, estamos comprometidos em intensificar a formação especializada sobre prevenção da definição de perfis raciais no policiamento. Serão estabelecidos programas de formação específicos com uma definição rigorosa dos métodos pedagógicos a utilizar, garantindo que sejam eficazes e adaptados às realidades do policiamento moderno. Também a formação inicial de Oficiais, Chefes e Agentes incluirá conteúdos específicos sobre a prevenção de definição de perfis raciais no policiamento e tratamento adequado de situações que envolvam discriminação. Essa formação estará alinhada com as melhores práticas defendidas pela Agência dos

Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA). Na formação especializada relativa à prevenção da definição de perfis raciais no policiamento incluiremos técnicas de identificação de comportamentos suspeitos, já que essa atividade possibilita à polícia realizar uma seleção legítima e fundamentada das pessoas nas suas ações. Isso implica desviar o foco de características imutáveis, como a cor da pele, e concentrar-se no comportamento individual ao tomar decisões sobre as ações policiais. A eficácia da formação será monitorizada e avaliada regularmente para garantir que todos os polícias compreendam e apliquem os conteúdos aprendidos.

c. Diálogo e cooperação com as comunidades minoritárias

A polícia está comprometida em reforçar a sua ligação com as comunidades minoritárias, reconhecendo a importância de estabelecer laços fortes que promovam a confiança mútua. Serão implementadas iniciativas específicas para aumentar a interação e a colaboração entre a polícia e estas comunidades. A polícia atuará como parte integrante da comunidade, trabalhando lado a lado para identificar e resolver problemas de forma conjunta. Estas ações incluirão iniciativas de policiamento de proximidade. Serão designados polícias para trabalhar de forma contínua em projetos específicos que envolvam grupos minoritários, permitindo a construção de relações duradouras e de confiança mútua. Para além disso, serão criados grupos de trabalho que reunirão líderes das comunidades minoritárias e representantes da polícia, com o objetivo de identificar e resolver conjuntamente os problemas locais. Serão também designados agentes especializados como pontos de contacto para grupos vulneráveis, que frequentemente são alvo de discursos e crimes de ódio, garantindo uma resposta eficaz e sensível às suas necessidades. Estas ações visam promover um ambiente de respeito, transparência e cooperação contínua, contribuindo para uma maior eficácia no trabalho policial e para a inclusão de todos.

d. Recrutamento, promoção e retenção

A polícia está empenhada em reforçar as suas estratégias para aumentar a diversidade no recrutamento e na promoção, assegurando que essas ações respeitem e preservem os valores e a integridade tanto da instituição quanto dos indivíduos. Serão implementadas medidas para garantir uma diversidade significativa sem comprometer a qualidade e os princípios de recrutamento, evitando a perceção de que a diversidade é apenas uma questão

de "colorismo". Procuraremos promover a diversidade também no Curso de Formação de Chefes, com um enfoque particular na inclusão de mais mulheres. Para além disso, será realizado um estudo detalhado para analisar se há uma perda desproporcional de polícias de minorias durante o processo de retenção. Essas estratégias visam criar uma força policial mais representativa e inclusiva, mantendo altos padrões de profissionalismo e eficácia.

e. Vítimas

Estamos comprometidos em assegurar um atendimento adequado e sensível às vítimas de discriminação. Criaremos mecanismos que incentivem as vítimas a apresentar queixas sem medo de retaliação, gerando assim confiança na capacidade da instituição de tratar essas denúncias com seriedade. Serão estabelecidos procedimentos claros e eficientes para garantir que todas as queixas sejam recebidas de maneira apropriada e que as investigações sejam conduzidas de forma exaustiva e imparcial. O controle rigoroso das queixas apresentadas contra polícias, especialmente aqueles envolvidos em comportamentos discriminatórios, será uma prioridade para assegurar responsabilidade e transparência. Para além disso, o plano incluirá medidas para monitorizar e avaliar continuamente a eficácia desses procedimentos, garantindo que a instituição mantém altos padrões de integridade e justiça no tratamento das vítimas.

f. Recolha de dados desagregados

A ONU e a UE têm vindo a recomendar a recolha e a monitorização regular de dados quantitativos e qualitativos desagregados sobre as práticas de aplicação da lei pertinentes, como, por exemplo, os controlos de identidade, as paragens de trânsito e as pesquisas que se efetuam nas fronteiras, que incluem informações sobre os motivos proibidos (ex: etnia), incluindo o motivo da ação policial e o resultado do “encontro”. As estatísticas (anónimas) geradas por tais práticas devem ser disponibilizadas ao público e debatidas com as comunidades locais. Os dados devem ser recolhidos de acordo com as normas e princípios de direitos humanos, regulamentos de proteção de dados e garantias de privacidade. Estas informações não devem ser utilizadas de forma abusiva. Considerando que tal prática não ocorre em Portugal nem na PSP e antevendo, até, que possa vir a ser de carácter obrigatório no futuro, impera a necessidade de avaliar o impacto da recolha desses dados desagregados na PSP. Neste sentido comprometemo-nos a fazer essa avaliação.

g. Supervisão

A PSP está comprometida em reforçar as estratégias de supervisão para garantir a integridade e a eficácia de suas operações, com especial ênfase na eliminação de ações discriminatórias. Uma atenção especial será dada à ação de comando, assegurando que os líderes policiais desempenhem um papel ativo na monitorização e orientação das atividades diárias para prevenir o racismo e a discriminação. Serão implementadas auditorias regulares e sistemáticas para avaliar a conformidade com as normas e políticas de não discriminação estabelecidas. Para além disso, serão criados grupos multidisciplinares de inspeção técnica especializados na avaliação de incidentes racistas ou discriminatórios, garantindo uma resposta rápida e adequada a esses casos. Essas medidas visam promover uma cultura de responsabilidade, transparência e equidade dentro da instituição, reforçando a confiança pública no trabalho da polícia e assegurando que todas as ações policiais sejam conduzidas de maneira justa e inclusiva.

h. Transparência e responsabilização

A PSP está comprometida em promover a transparência e a responsabilização em todas as suas ações. Um foco especial será dado à divulgação de informações e ao reforço dos mecanismos de responsabilização. Será criado um canal anónimo de denúncias, permitindo que os cidadãos e os polícias possam relatar casos de discriminação, de forma segura e confidencial. Para além disso, os mecanismos de responsabilização serão fortalecidos para garantir que todas as denúncias sejam investigadas de maneira justa e imparcial, e que os responsáveis sejam devidamente punidos. Estas iniciativas visam assegurar que a polícia atua com os mais altos padrões de integridade, reforçando a confiança pública e promovendo uma cultura de transparência e justiça.

i. Comunicação

A PSP está comprometida em aprimorar a comunicação sobre discriminação e racismo, focando-se na *expertise* de como abordar e comunicar esses temas de maneira objetiva, eficaz e sensível. É fundamental que a polícia desenvolva habilidades específicas para responder adequadamente a incidentes de discriminação e racismo, garantindo que a comunicação seja clara, objetiva, afável e informativa. Serão implementados programas de formação especializados, com destaque em técnicas de comunicação que promovam a compreensão e a empatia. Para além disso, serão estabelecidas diretrizes para garantir que

todas as comunicações oficiais reflitam um compromisso firme com a igualdade e a não discriminação. Estas iniciativas visam não apenas melhorar a resposta da polícia a incidentes de discriminação, mas também fortalecer a confiança da comunidade na capacidade da instituição de lidar com esses temas de forma transparente e responsável.

5. Medidas

Apresentamos de seguida medidas específicas cuidadosamente desenhadas para atender às prioridades definidas no combate à discriminação e promoção da igualdade na Polícia de Segurança Pública. Essas medidas foram definidas em alinhamento com as diretrizes estabelecidas pela ONU, UE, Planos Nacionais e as entrevistas realizadas, sem nunca perder de vista as necessidades específicas do nosso contexto.

Destacamos que este plano será acompanhado por um programa de operacionalização detalhado, um documento interno, de trabalho exclusivo da polícia, que especificará a execução de cada medida. O mesmo incluirá o detalhe de implementação das medidas previstas para a PSP nos Planos Nacionais. Trata-se de um programa de operacionalização, onde se delineará minuciosamente o seu processo de implementação.

Medida	Atividade	Indicadores	Unidades	Metas				
				202X	202X	202X	202X	202X
1.1 Implementar o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à discriminação	Implementação das medidas	Plano Implementado	Todas as definidas no programa de operacionalização	X	X	X	X	X
1.2 Implementar o Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação das Forças de Segurança	Implementação das medidas	Plano Implementado	Todas as definidas no programa de operacionalização	X	X	X	X	X
1.3 Definição de Normas Específicas	Elaborar uma Norma de Execução Permanente sobre a prevenção de definição de perfis raciais no policiamento em atividades de identificação, revistas e buscas, dada a sua natureza intrusiva e seu potencial para gerar conflitos, representando momentos críticos em que o risco de discriminação racial é mais significativo	Norma elaborada e divulgada	Departamento de Operações	X				
	Elaborar uma Norma de Execução Permanente sobre procedimentos específicos para identificar e responder a incidentes discriminatórios	Norma elaborada e divulgada	Departamento de Operações		X			

1.4 Formação	Desenvolvimento de um referencial e currículo de um Curso especializado sobre a prevenção da definição de perfis raciais no policiamento e discriminação	Referencial concluído	Departamento de Formação, Inspeção Nacional e Oficial de Direitos Humanos (Departamento de Operações)	X				
	Ações de formação relativas ao Curso especializado sobre a prevenção da definição de perfis raciais no policiamento e discriminação a formadores de todos os Comandos, Estabelecimentos de Ensino e Unidade Especial (Formação de Formadores)	Número de ações de formação	Departamento de Formação, Inspeção Nacional e Oficial de Direitos Humanos (Departamento de Operações)		1	1	1	1
	Ações de formação relativas ao Curso especializado sobre a prevenção da definição de perfis raciais no policiamento e discriminação dirigida ao efetivo dos Comandos/Estabelecimentos de Ensino e UEP	Número de ações de formação	Comandos, Estabelecimentos de Ensino e Unidade Especial de Polícia		44	44	44	44
	Criação de um curso e-learning sobre prevenção da definição de perfis raciais no policiamento e discriminação	Curso disponibilizado na plataforma do MAI	Departamento de Formação e Departamento de Operações		X			
	Introdução no Plano de Formação Anual da PSP da matéria relativa à definição de perfis raciais no policiamento e discriminação em especial as NEP's sobre a	Introdução e disseminação da formação	Departamento de Formação, Comandos e Unidades da PSP		X			

	prevenção de definição de perfis raciais no policiamento em atividades de identificação, revistas e buscas e sobre procedimentos específicos para identificar e responder a incidentes discriminatórios							
1.5 Diálogo e cooperação com as comunidades minoritárias	Promover iniciativas de policiamento de proximidade, onde os polícias são designados para trabalhar em áreas específicas ligadas a grupos minoritários por longos períodos	Número de iniciativas	Comandos da PSP				1 por Comando	
	Criação de Grupos de Trabalho compostos por líderes das comunidades minoritárias e a polícia	Número de grupos de trabalho	Comandos da PSP		1 por Comando		1 por comando	
	Designar agentes especializados como pontos de contacto para grupos vulneráveis que são alvo de discursos e crimes de ódio	Número de agentes	Comandos da PSP		1 por esquadra de competência genérica			
1.6 Recrutamento, promoção e retenção	Formação para entrevistadores do Concurso de Formação de Agentes sobre diversidade e inclusão com o objetivo de minimizar preconceitos e assegurar que todos os candidatos sejam avaliados com base em mérito e qualificações	Número de ações de formação	Departamento de Formação e Escola Prática de Polícia	Em todos os concursos de admissão para o Curso de Formação de Agentes				

	Campanhas de recrutamento direcionadas a polícias do sexo feminino para o Curso de Formação de Chefes	Número de campanhas	Departamento de Formação e Escola Prática de Polícia	Em todos os concursos de admissão ao Curso de Formação de Chefes				
	Realização de um estudo abrangente para analisar a participação das agentes do sexo feminino nos cursos de formação de chefes, com o intuito de identificar as barreiras e desafios que influenciam a sua decisão de concorrer	Estudo concluído	Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Departamento de Formação e Escola Prática de Polícia		X			
	Realização de um estudo para analisar se há uma perda desproporcional de polícias de minorias durante o processo de retenção	Estudo concluído	Departamento de Recursos Humanos		X			
1.7 Vítimas	Desenvolver um protocolo padrão para o atendimento às vítimas de discriminação que priorize a sensibilidade, confidencialidade e eficácia no tratamento das queixas	Protocolo concluído e divulgado	Departamento de Operações		X			
	Campanhas de sensibilização que incentivem a apresentação de queixas por discriminação sem medo de represálias	Número de campanhas publicitadas	Gabinete de Imprensa e Relações Públicas	2	2	2	2	2
1.8. Recolha de dados desagregados	Avaliação sobre o impacto da recolha de dados desagregados sobre as práticas de aplicação da lei	Avaliação concluída	Inspeção Nacional		X			

	pertinentes, como, por exemplo, os controles de identidade, as paragens de trânsito e as pesquisas que se efetuam nas fronteiras, que incluem informações sobre os motivos proibidos, incluindo o motivo da ação policial e o resultado do “encontro”							
1.9 Supervisão	Desenvolver e implementar um plano de auditoria anual que inclua revisões sistemáticas das práticas e procedimentos operacionais para garantir a conformidade com as normas de não discriminação	Plano sistematizado e implementado	Inspeção Nacional	X	X	X	X	X
	Constituição de grupos multidisciplinares de inspeção técnica com vista a analisar a resposta da PSP e apresentação de propostas em ocorrências que envolvam discriminação/racismo em casos graves e mediáticos	Produção do relatório relativo ao incidente	Gabinete do Diretor Nacional	Após cada ocorrência considerada grave e mediática pelo gabinete de SEXA o DN				
1.10 Transparência e responsabilização	Criação de um canal online anónimo de denúncias que permitida que os cidadãos e os polícias possam relatar casos de discriminação, de forma segura e confidencial	Disponibilização online do canal	Departamento de Sistemas de Informação e Comunicações e Inspeção Nacional			X		

	Desenvolver um protocolo padrão sobre queixas apresentadas contra polícias por discriminação	Protocolo concluído e divulgado	Departamento de Operações e Inspeção Nacional		X			
1.11 Comunicação	Formação aos responsáveis dos Núcleos de Imprensa e Relações-Públicas dos Comandos com o objetivo de aprimorar a comunicação sobre discriminação e racismo, focando-se na expertise de como abordar e comunicar esses temas de maneira objetiva, eficaz e sensível	Número de ações de formação	Departamento de Formação e Gabinete de Imprensa e Relações-Públicas		X	X		
	Revisão da Norma de Execução Permanente n.º ASDDN/GDN/01/01 de 26 de agosto de 2020/Estratégia de comunicação da PSP	Norma revista e republicada	Gabinete do Diretor Nacional		X			