

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Fontes Humanas na PSP,

Um contributo para um modelo de gestão.

4.º CURSO DE DIREÇÃO E ESTRATÉGIA POLICIAL

TRABALHO INDIVIDUAL FINAL

Orientador: Professora Helena Rego

Coorientador: Superintendente Professor Luis Elias

Lisboa, 3 de novembro 2017



JOSÉ CARLOS RIBEIRO NETO

Intendente

Fontes Humanas na PSP,
Um contributo para um modelo de gestão.

Palavras chave: Informador, inteligência policial, investigação criminal, ética policial, gestão do conhecimento, crime

ÍNDICE

Dedicatória	5
Lista de abreviaturas e siglas	6
Resumo	7
Abstract	8
1. Introdução	9
2. Revisão de Literatura	12
3. Estado da Arte	18
3.1. Perspetiva Histórica	21
3.2. Perspetiva Ética	24
3.3. Perspetiva Jurídica	26
3.4. Perspetiva técnico-policial	31
4. Técnicas Especiais de Investigação Criminal	35
5. Fontes Humanas ou Informadores	39
6. Discussão	40
6.1 Método	40
6.1.1 Amostra e procedimentos	40
6.1.2 Medidas	42
6.1.3 Análise de dados/informação	42
6.2 Resultados	42
7. Um Contributo para um Modelo de Gestão	47
7.1. Definições e Enquadramento	51
7.2. Motivação	55
7.2.1. Regime de compensação	55
7.3. Recrutamento	58
7.4. Materialização	62
8. Conclusões	64
Bibliografia	66
Assinatura	69
Documentação Anexa	70

Anexo 1 - Questionário	71
Anexo 2 – Respostas aos Questionários	72
Anexo 3 – Regulamento de Gestão de Informadores	73

DEDICATÓRIA

A Deus e á minha família,
Á Policia de Segurança Pública,
Á minha consciência.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CPC	Código de Processo Civil
CPP	Código de Processo Penal
CRP	Constituição da República Portuguesa
DIC	Departamento de Investigação Criminal
DIP	Departamento de Informações Policiais
DOJ	Department of Justice
EIC	Esquadra de Investigação Criminal
EUA	Estados Unidos da América
EUROPOL	Serviço Europeu de Polícia
FH	Fontes Humanas
HUMINT	Human Intelligence (Inteligência humana)
JIC	Juiz de Instrução Criminal
MP	Ministério Público
OPC	Órgão de Polícia Criminal
PSP	Polícia de Segurança Pública
PJ	Polícia Judiciária
RJAE	Regime Jurídico das Ações Encobertas
SEI	Sistema Estratégico de Informações
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TECHINT	Technical intelligence (Inteligência técnica)

RESUMO

O trabalho que se realiza pretende identificar um problema real no funcionamento dos sistemas de investigação e de inteligência policial no quadro de desempenho atual da Polícia de Segurança Pública. Este problema está associado a práticas ancestrais de contacto com o crime e sobretudo com os seus interlocutores, privilegiados na comunicação, abordagem e participação nessa mesma realidade, ou seja, os vulgares informadores.

Assumir esta realidade como indissociável da prática e cultura técnica dos profissionais, criando uma rede de trabalho esclarecida, escrutável e segura para todos quantos se movimentem na arena do acesso ao conhecimento determinou o empenho e o estudo.

Desenvolver uma metodologia para a gestão de fontes humanas assumindo esta realidade definitivamente na cultura policial transformou-se na prova de resistência que se espera vencida com o produto deste trabalho final do curso de direção e estratégica policial.

Palavras chave: Informador, fonte humana, inteligência policial, investigação criminal, ética policial, gestão do conhecimento, informações, crime

ABSTRACT

This assignment seeks to identify a real problem in the operation of police investigation and intelligence systems under the current role of the Public Security Police (Polícia de Segurança Pública). This problem is rooted in ancient practices of contact with crime and above all with the interlocutors, privileging the communication, approach and engagement with this reality, that is, the so-called informants.

At the basis of this study, and determining it, was to view this reality as inextricably linked to the professionals' practice and culture, creating an enlightened, verifiable and safe network for all those operating in the field of accessing knowledge.

To develop a core methodology for running human sources, bringing this reality definitively to the police culture became an ordeal that we hope will be overcome with this final assignment for the course on Police Leadership and Strategy.

Keywords: Informant, human source, police intelligence, criminal investigation, ethics, knowledge management, intelligence, crime

1. INTRODUÇÃO

“...Informants, along with surveillance and the manipulation of trust, may be necessary tools for law enforcement, but they are double-edged tools. If they are to be used at all, they should be used not indiscriminately, but surgically, in accordance with established principles and procedures. Inappropriate use of these most intrusive of investigative methods may contribute to the further erosion of trust which is the cement of an open and democratic society...”(Grabosky, 1992, p. 63).

O fim da guerra fria e o desenvolvimento tecnológico criaram uma ilusão no seio da comunidade de inteligência¹ (policial e nos serviços de informações), que as orientou para uma afirmação de confiança na inteligência técnica (TECHINT), assente sobretudo em conhecimento derivado de sinais, da interceção de comunicações, de satélites e do estudo geoespacial e muitas outras formas derivadas das ciências da computação, para a aquisição de conhecimento. Com isto resultou uma desvalorização da componente de HUMINT, e um claro desinvestimento global nesta componente do conhecimento.

Os informadores que sempre tiveram um papel determinante na história perderam por isso, por tempos, a notoriedade que sempre lhes foi determinada.

A nossa história, começa, por isso, 2000 anos atrás com as palavras de Sun Tzu², um general chinês e o homem que conferia extrema importância á informação e aos homens que a trouxessem até ele:

¹ A palavra inglesa correspondente a informações é *intelligence*, significando, conhecimento profundo, completo e abrangente. Tanto os brasileiros como os espanhóis usam, hoje, o termo inteligência e também a Polícia de Segurança Pública o integrou conceptualmente para designar os conceitos de informações no seu quadro de competências. Deste modo, utilizaremos, doravante a referência de inteligência (policial ou dos serviços de informações), como o processo, o produto e o ambiente de conhecimento gerado técnica e funcionalmente a partir de uma notícia.

² Sun Tzu, foi um general e filósofo chinês. Sun Tzu é mais conhecido por sua obra A Arte da Guerra, composta por 13 capítulos de estratégias militares. Tradicionalmente, Sun Tzu terá vivido no Período das Primaveras e Outonos da China (722 a.C. – 481 a.C.) como general do Rei Hu Lu.

“... Assim, o que capacita, o soberano sensato e o bom general a atacar, conquistar e realizar coisas além do alcance do homem comum é a presciência. Essa presciência não pode ser extraída dos espíritos, não pode ser obtida pelo uso de experiências anteriores nem por cálculos dedutivos. O conhecimento da organização do inimigo só pode ser obtida de outros homens...”(Tzu, 2015, p. 87)

Cultivando o conhecimento no interior do inimigo e da forma como a disposição tática das forças inimigas o colocaria em causa, apostava na utilização de espões como a única forma para antecipar, sustentar e vencer a batalha. Ele classificava os espões, em cinco categorias: locais, infiltrados, convertidos, condenados e sobreviventes. Conceitos e atitudes tão atuais no quadro de desempenho e de ambiente numa força policial moderna.

Entretanto, desde que o relatório produzido pela Comissão Nacional sobre os Ataques Terroristas nos Estados Unidos (Kean et al., 2004), refletiu uma falha grave no sistema de inteligência no que ao terrorismo respeita, destacando a componente humana como o principal fator de erro e a evidência de que os sistemas são falíveis, e que a capacidade de gerar conhecimento através do HOMEM voltou a ter o seu reconhecimento e notoriedade.

O tema da gestão de informadores de Polícia, por isso, justifica-se pela utilidade e oportunidade de estudar uma fonte e forma de informação que os profissionais de Polícia recorrem regularmente e que, apesar de ter que se encontrar o seu lugar enquanto meio de prova, constitui uma técnica especial de investigação criminal, de exceção, no difícil trabalho que é a recolha de indícios, factos, em suma prova.

Como objetivos gerais deste nosso simples trabalho, temos:

- i. Analisar esta temática ao nível da PSP e perceber o estado da arte, quer numa perspetiva histórica³, ética, jurídica e técnico policial quanto a este enigmático mundo dos facilitadores de conhecimento;
- ii. Definir concretamente os conceitos e desta forma percorrer o processo

³ *“...A história é émula do tempo, repositório dos factos, testemunha do passado, exemplo do presente, advertência do futuro...”* – Miguel de Cervantes

completo de gestão da fonte humana, desde a identificação da necessidade do conhecimento, a quem dirigir esta necessidade, como envolver o outro neste processo, dominando o mesmo em teoria e prática, percebendo motivações, sustentando compensações e, por fim, como integrar, este conhecimento, no sistema estratégico de informação policial em legalidade, rigor e competência;

- iii. Enquadrar o tema no âmbito da investigação criminal e na inteligência policial para que tentemos perceber onde, no contexto orgânico da PSP, deve estar centralizado;
- iv. Apresentar e discutir os resultados do questionário que dirigimos a personalidades que selecionamos atentos ao seu saber experiência;
- v. In fine, definir uma possibilidade de rumo para esta área do conhecimento, apontando, enquanto contributo, um possível modelo de gestão de fontes humanas para a PSP.

Em relação á metodologia adotada refira-se que a base do trabalho teve como suporte a pesquisa bibliográfica e documental (predominantemente estrangeira). Numa segunda fase e, para além da pesquisa bibliográfica e documental, alicerçamo-nos na experiência adquirida em quinze anos de desempenho na investigação criminal na PSP (desde a criação e ativação das Brigadas Anticrime até á consolidação do modelo de Investigação Criminal no Porto), em sete anos de direção na Diretoria do Norte do Serviço de Informações de Segurança, onde procedemos á observação direta que hoje concluímos e a um percurso profissional internacional privilegiado. Aplicámos ainda um questionário (“centrado e focalizado”), a onze personalidades, de forma a obtermos dados concretos sobre o tema em estudo e, ao mesmo tempo, enriquecer o trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A definição de Polícia exige que se contextualizem e conheçam as suas várias dimensões. A primeira delas é que a Polícia representa uma forma particular de ação coletiva organizada numa pluralidade de atividades distintas. Este tipo particular pertence a administração pública onde a hierarquia e disciplina, entre outras características, desvenda uma estrutura burocrática, na maioria das vezes sustentada em modelos militares. A Polícia pertence ao universo social e mental da comunidade, tem um notável poder de persuasão, atuando para manter a ordem pública e a proteção das pessoas e dos seus bens contra atos ilegais, possuindo, para isso o monopólio do uso legítimo da força. Uma nova dimensão assenta na forma como se aplicam e distribuem os meios (humanos e materiais), para que o crime se reduza e se enfrentem as vulnerabilidades sociais recorrendo a modelos de policiamento específicos em razão do problema, da área a policiar, dos indivíduos ou da capacidade de prever e prevenir. Uma última dimensão, subliminar e intrínseca aos profissionais de polícia, revela a consciência quanto à existência de uma “*pequena linha azul*”, alta Polícia, que separa a civilização da visão idealista do mundo. Desta forma cabendo aos profissionais de Polícia a erradicação do crime, a intervenção sobre as incivildades e sobre os comportamentos desviantes, normalmente, os policias vêem-se como missionários, encarregados de evitar que as pessoas honestas enveredem pelo caminho do crime enquanto, concomitantemente, se ressocializam os criminosos para uma vida normal.

A alta Polícia, então, está próxima daquilo que poderíamos chamar a consciência policial, o pensamento da polícia interno à Polícia, até mesmo à série de princípios da ação policial, segundo Hélène L’Heuillet (L’Heuillet, 2004, p. 13), e aqui reside muito daquilo que nos preocupa na gestão de fontes humanas. Não nos centraremos nos tradicionais conceitos de política administrativa ou judiciária, mas antes entenderemos a Polícia não como um simples meio da política, mas um elemento constitutivo da sua estrutura, que participa na definição dos seus fins e não é desprovida de sentido, até porque hodiernamente, também temos por função informar o poder, corroborando, Joseph Fouché, quando refere que “...*todo o governo tem necessidade, como primeiro garante da sua segurança, de uma Polícia vigilante, cujos chefes sejam firmes e esclarecidos...*”(Plato, 2006).

Ser vigilante e esclarecido só na posse de informação. Bem essencial ao postulado do conhecimento. Adquirir este conhecimento, naquilo que nos importa e para que se garantam modelos de policiamento orientados pela inteligência, conseqüentemente preditivos e atuais, terá que ser, inexoravelmente, através de fontes humanas a que se associarão técnicas de análise para que numa cultura dinâmica, do ciclo de produção de informações, se saiba o que procurar, como procurar e onde procurar, para se atingir o estudo do fenómeno, a identificação do seu contexto e dos seus protagonistas, sermos assim preditivos.

Estudar este tema é percorrer o mundo em livros e documentos, porquanto em Portugal é praticamente inexistente doutrina e estudos académicos no que a gestão de fontes humanas importa. Debruçar-nos-emos por referência a manuais policiais (Fitzgerald, 2015; Handling & Manual, 2007; Laurendeau, 1984; UNODC, 2009; Willemm, 2014; Wolfe, 2009), que nos determinaram o pensamento, que não citaremos todos nem de todos daremos nota, mas que nos ajudaram a escolher o tema e a clarificar a nossa pesquisa e conclusões.

Desde sempre esta temática foi sensível. Por exemplo, já em 1966, o Supremo Tribunal norte americano observava, que “...os tribunais têm permitido a utilização de informadores por tempos imemoriáveis (...) a utilização de informadores não é simplesmente interpretada como aceitável como em certos contextos é indispensável...”⁴ (Jones-Brown & Shane, 2011, p. 5). Estes mesmo autores, concluíam que, aparentemente, não existia no estado de Nova Jérсия uma base de dados que garantisse a informação de como os informadores eram recrutados, cultivados e utilizados e por isso extrapolavam desde logo as seguintes conclusões face ao estado da arte, que consideramos determinantes e contemporâneas, para o nosso atual contexto policial, assim⁵:

- Manufacturing and Overlooking Criminal conduct (manipulação e negligência da conduta criminal por parte dos profissionais de Polícia);

⁴ Tradução nossa.

⁵ Citaremos adicionado tradução nossa.

- Financial abuse (abuso financeiro)⁶;
- Physical and verbal abuse (abuso físico e verbal bem como coação);
- “Burning” the confidential informants (informadores “queimados”);
- Use of Unreliable Informants (uso de informadores que não são de confiança);
- Misuse of juvenile informants (mau uso de jovens como informadores);
- “Legal” Coercion (coação legal);
- Using big fish to catch little fish (uso de informadores de nível superior na cadeia do crime para deter pequenos delinquentes);
- Failure to protect the safety of lower-level informants (falha na proteção de informadores de baixo nível);
- Failure to Put Agreements in writing (incapacidade de fazer acordos jurídicos com os informadores);
- Circumventing search warrants requirements (utilização de agentes provocadores);
- Anonymous Accusers (inexistência formal de fonte de informação em sede de julgamento);
- Street-level recruitment (recrutamento de informadores de rua por relaxe no processo de deteção em flagrante delito).

Deste diagnóstico resultou, a título de exemplo, a definição de uma política esclarecida e lúcida protagonizada pelo Procurador-geral de Nova Jérсия que se refletiram num Manual do Procurador relativo á política criminal quanto ao uso de informadores, na custódia das bases de dados de informadores e de testemunhas colaborantes e ainda, em referências expressas de que informadores menores de 18 anos teriam que ser geridos no quadro da legislação que enquadra ofensas

⁶ “...Segundo GARY T. MARX, as verbas despendidas anualmente nos Estados Unidos com colaboradores das autoridades policiais permitem concluir que surgiu uma nova classe profissional, «os super-informadores». MARX avança com dados disponibilizados pelas agências federais, segundo os quais os fundos para os informadores atingiram os 43 milhões de dólares em 1987 e os 63 milhões em 1989. Em 1995, esta verba já ascendia a 100 milhões de dólares...” (Oneto, 2005, p. 67).

juvenis e jovens envolvidos em crises familiares (Jones-Brown & Shane, 2011, p. 59).

Jonh Madinger, refere na sua obra CONFIDENTIAL INFORMANTS – LAW ENFORCEMENT MOST VALUABLE TOOL, mais concretamente no prefácio que:

“... This understanding, more than a flat knowledge of procedures or techniques, will make law enforcement officers better able to develop and manage informants. This ability is important, because informants solve cases in amazing numbers, not only in drug enforcement, where informants are indispensable, but also in crimes such as murder, terrorism, gambling, kidnapping, bank robbery, perjury, obstruction of justice, bootlegging, and assassination. These are some of the crimes that are described in the case studies. The law enforcement officer, regardless of his or her assignment or duties, can almost always benefit from the assistance of a good informant. One of the themes of this book is that good informants are not born, but made, and the law enforcement officer is the maker. Whether we succeed or fail in this construction will depend upon the insight we have into the character of the person giving the information. Do you understand why he is here? Do you have all the information he possesses? Can you use the informant in an effective and ethical way to exploit the information he provides? If we are going to succeed in making the best use of informants, we are going to have to find the answers to these questions...” (Madinger, 2000, p. 4).

Este manual apoia toda a nossa tese de gestão e pertinência do tema porquanto aborda transversalmente a questão e ainda particulariza quanto a modelos e técnicas, como teremos oportunidade de demonstrar.

Jon Shane, outro autor que nos entusiasmou, releva a imperiosidade desta valência no âmbito da investigação criminal alargando-a ainda ao âmbito da ação penal quando refere, a título de exemplo, que *“... Informants play an undeniably large role in current law enforcement, contributing to the investigation and prosecution of a wide variety of crimes...”* (Shane, 2015, p. 5).

Uma contribuição que nos apareceu em contraditório quanto á afirmação de metodologia e controlo da gestão de informação e da qual tomamos boa nota, é-

nos apresentada por Peter Reuter, preconizando, deste modo o autor, que a Polícia e os informadores, ambos, tentam a todo o tempo abdicar do esforço de formalizar a sua relação funcional e de registar as suas interações. O informador porque preocupado com a possível traição enquanto que o policia não quer perder o controlo da informação que está á sua disposição. Segundo o autor, o esforço para formalizar e controlar pode levar ao desinteresse do informador e do policia ou a uma perda de eficácia e profissionalismo do gestor policial (Reuter, 1982).

Um documento que nos orientou quanto á necessidade de controlo rigoroso e da prestação de contas nesta área foi apresentado pelo United States Government Accountability Office. Assim, em setembro de 2015, desenvolveu um estudo sustentado na realidade de que as forças federais de segurança norte americanas tinham usado mais de 16 000 informadores no ano fiscal de 2013 como parte primordial em muitos processo crime. Que estes informadores, críticos para a investigação, sem a adequada supervisão tinham causado muitos comprometimentos que minavam a credibilidade e o papel destes informadores na investigação. Destarte a Procuradoria Geral definiu quatro linhas de ação estratégica na gestão de informadores, onde inclui as inspeções de segurança (vettings-check), aos informadores e consequente supervisão face a potenciais atividades ilícitas destes, quando fundamentais e autorizadas processualmente. Como recomendações, o gabinete elucidou o Departamento de Justiça (Department of Justice), e a Segurança Interna (Homeland Security) e todas as suas estruturas, para que atualizassem as politicas e as normas de execução no sentido de monitorizar cabalmente a gestão e supervisão dos informadores (Senate, 2015).

A extensão da literatura que nos ajudou a compreender e suportar a tese é imensa e permitir-nos-emos concluir com uma obra importante para quem quer aprofundar o estudo e sobretudo compreender o processo de gestão na perspetiva do informador. J. Mitchell Miller conclui que mais do que manipular ou jogar um jogo descontrolado com o informador o conhecimento será tão mais conseguido se sustentado num planeamento rigoroso e escrupuloso do processo de gestão, onde a discricionariedade e a orientação casual e improvisada sejam quase inexistentes face a prevalente respeito, estudo, análise e competente profissionalismo (Miller, 2011, p. 216).

Em suma, a gestão de fontes humanas é evidente, necessária, juridicamente determinante e assaz importante para o desempenho moderno de Polícia.

3. ESTADO DA ARTE

“O Estado, a comunidade, não tem interesse oposto ao do arguido, antes lhe interessa exclusivamente a realização da Justiça: a condenação do culpado e a absolvição do inocente”. Assim refere Germano Marques da Silva (Silva, 2011, p. 55), e desta forma queremos iniciar a abordagem ao tema num quadro de reflexão, pois temos reservas que assim seja, total e integralmente, no atual panorama de gestão policial de investigação criminal na Polícia de Segurança Publica.

Vamos então tentar definir esta nossa interjeição de sentido.

No plano normativo, o artigo 1.º da Lei 49/2008, de 27 de agosto (nova Lei de Organização da Investigação Criminal), define a investigação criminal como o *conjunto de diligências que, nos termos da lei processual penal, se destinam a averiguar a existência de um crime, determinar os seus agentes e a sua responsabilidade, descobrir e recolher as provas, no âmbito do processo*”. Concomitantemente, o número 1 do artigo 262.º do CPP, relativo á finalidade e âmbito do inquérito, estabelece que o mesmo compreende o *conjunto de diligências que visam investigar a existência de um crime, determinar os seus agentes e a responsabilidade deles e descobrir e recolher as provas, em ordem á decisão sobre a acusação*, ou seja, a investigação criminal.

A investigação criminal e por consequência, a atividade da Polícia enquanto órgão de Polícia criminal⁷, por razões de princípio, que se prendem com a ideia de Estado de Direito e necessariamente por imperativo constitucional, é parte integrante de um sistema normativo (o direito processual penal) que define e condiciona o objeto, os objetivos e os limites da sua atuação.

Aproveitando o trabalho de José Braz (Braz, 2013, p. 20), que acompanhamos quando refere e considera, tal como H. Mannheim, que numa perspetiva metodológica, adjacente a uma visão clássica da criminologia, a investigação

⁷ Entidades que cooperam com as autoridades judiciárias na investigação criminal, desenvolvendo atos de investigação em inquérito, concretamente solicitados ou com autonomia tática e técnica do próprio órgão.

criminal é “*um processo padronizado e sistemático destinado a atingir o conhecimento*”, assim também o entendemos. Da mesma forma e porque consideramos essencial, Ferreira Antunes (Ferreira, 1984, pp. 4–8), considera que as três principais ferramentas da investigação criminal, são: a Informação, a Interrogação e a Instrumentação.

Temos então, assumidos dois conceitos determinantes para a reflexão que se nos exigia. Por um lado, a investigação criminal destina-se a atingir conhecimento e, para aquilo que nos importa, uma das ferramentas para gerar esse conhecimento é a informação.

Obrigatoriamente teremos que definir, desde já, ambos os termos e assim iremos considerar conhecimento, segundo o pensado e escrito pelo filósofo grego Platão, como aquilo que é necessariamente verdadeiro (episteme). Produto e determinante do comportamento individual, “matéria-prima” e resultado do funcionamento organizacional. O conhecimento constitui uma combinação complexa, dinâmica e multidimensional de elementos cognitivos emocionais e comportamentais, é um ativo pessoal e socialmente (re)construído, orientado para a ação. A ciência considera, ainda, que, para alcançar o conhecimento, é necessário seguir um método. O conhecimento científico não só deve ser válido e consistente do ponto de vista lógico, como também deve ser provado através do método científico ou experimental.

Informação é, para nós, um conjunto organizado, consolidado e trabalhado de dados, que constitui uma mensagem sobre um determinado fenómeno ou evento. A informação permite, diagnosticar modelos, resolver problemas e tomar decisões, tendo em conta que o seu uso racional está na base do conhecimento.

A informação é então base do conhecimento e este só se obtém com método.

Percorrido este pequeno trilho semântico e substantivo do saber, que esperamos tenha definido o âmbito, regressaremos ao estado da arte no que á gestão de fontes humanas importa e no que á nossa Polícia respeita. Como iremos concluir, lá mais para a frente quando abordarmos o tema e discutirmos os resultados da nossa pesquisa, veremos que não temos nenhum método claro e inequívoco na aquisição de conhecimento por via do contacto com fontes humanas (informadores), e

consequentemente a matéria prima, dai derivada, produzida, subsumida, gerada, não é objeto de processamento técnico-policial sistemático com tradução material (relatórios). Desta forma, temos hipotecados diariamente os compromissos de modo, de forma, de processo e do conhecimento, determinantes para cumprir o dever de investigação autónoma da verdade, sendo que, teremos que ter em mente, que a crença e a opinião ignoram a realidade das coisas, pelo que fazem parte do âmbito do provável e do aparente, não são por isso nem informação, muito menos conhecimento que nos importa.

3.1. PERSPETIVA HISTÓRICA

Desde sempre que os profissionais de Polícia acedem ao conhecimento “policial”, de ambiente, de autoria de crimes, de deteção de comportamento desviantes, de interferência ilícita na ordem social, por interlocução com fontes humanas. As averiguações preliminares (pré-inquéritos), anteriores ao inquérito, são realidades conhecidas e que se afastaram por dúvida e inconsistência jurídica na materialização da prova. A proximidade que a PSP sempre manteve, seja no contacto com as populações, seja no combate á pequena criminalidade, exigiu, que diariamente os nossos profissionais interagissem com todo o tipo de indivíduos, desde comuns cidadãos preocupados com a sua segurança, a convictos criminosos, a interessados conversadores, a motivados delinquentes e até a ignóbeis burlões.

Estas conversas, assim as definimos agora, eram mantidas por décadas e muitas delas aproveitaram ao cumprimento da missão e á prevalência da segurança sem que para isso concorresse a competência, a capacidade técnica e na maior parte das vezes, apenas existiam, sustentadas em experiência e intuição dos profissionais.

A investigação criminal com método ainda não está assumida a nível nacional. Desde os idos anos noventa que percorremos o caminho do profissionalismo, tendo deixado para trás os comuns profissionais de brigada á civil, que altruisticamente, “limpavam” as suas áreas de responsabilidade, que eram os homens de confiança dos comandantes e faziam do seu desempenho referência de competência, abnegação e atitude. Os pressupostos deste seu desempenho, desprovido de base processual penal, ou seja, desgarrado de um inquérito, onde nada se traduzia materialmente enquanto ato processual (contactos com informadores, inquirições a testemunhas, interrogatórios a possíveis arguidos), e tudo se consolidava num final auto de noticia, normalmente com detenções associadas, resultado de um “inesperado”, e “surpreendente”, flagrante delito em que poucos acreditavam mas todos valoravam até ao trânsito em julgado da sentença. O flagrante delito, ainda hoje em muitos casos, inicia e encerra o objeto da investigação criminal na nossa Policia e na quase generalidade das situações que materializam apreensões de enorme impacto mediático e resolve a questão dos objetivos quantitativos

preconizados em sede de processos de gestão da qualidade. Consideramos que não são compatíveis os pressupostos de combate estratégico, orientado e sistemático ao crime, sustentado em políticas criminais bem definidas, sejam no quadro de representação da ação penal, seja por ação dos Comandantes, gestores locais de Polícia, com o permanente combate altruísta a esse mesmo crime, onde a disponibilidade, boa vontade e indisciplina técnica e tática dos profissionais se revela em prol duma detenção e de uma apreensão.

Os informadores são contemporâneos e adaptam-se aos tempos e às atitudes de quem os gere. Conhecem a metodologia, fluem por entre a falta de coordenação superior e desenvolvem, eles também, um processo de gestão oportuno e rentável.

O contacto com os “chibos”, com os “informadores”, com as “testemunhas colaborantes”, nunca obedeceu a qualquer regra ou princípio muito menos se cuida a segurança dos profissionais desenvolvendo-se muitas vezes em ambientes hostis, em cenários muito próximos de ações encobertas.

Doutrinariamente apareceram algumas tímidas abordagens ao tema. Deste modo, aquando do estágio de promoção ao posto de Comissário tivemos oportunidade de abordar, subliminarmente, esta questão no trabalho de fim de estágio, que apresentamos⁸, bem como tivemos oportunidade de participar (entrevistado), da dissertação de final de curso do Aspirante oficial de Policia, Carlos Maia⁹, onde tecíamos algumas conclusões quanto á matéria, assim:

- ✓ Uma relação entre um informador e o Polícia terá de ser sempre o mais profissional possível e todo o informador deverá ter conhecimento, desde o início, que “se ele amanhã for intercetado e detido (...) vai sofrer as consequências”. Em termos éticos e deontológicos, os funcionários da Polícia devem perceber que as relações que se mantêm com os diversos informadores são de carácter profissional e não relações de amizade, devendo atuar de uma forma adequada á atividade que desempenham.

⁸ NETO, José Carlos Ribeiro, “Investigação Criminal – Enquadramento global e situação na PSP”, Estágio de Promoção a Comissário, Lisboa, ISCPSI, 1999.

⁹ MAIA, Carlos Manuel Teixeira, “A gestão de informadores de Policia”, Lisboa, ISCPSI, Abril 2005.

Como refere o Comissário Neto, os Polícias têm de perceber que estamos a utilizar aquele indivíduo para o nosso trabalho e que não podemos lidar ele como se fosse um amigo...”;

- ✓ “Ele é sempre da Polícia (...) a gestão dele é do Polícia (...) [porque embora] a relação individual [seja] do Polícia, o benefício é sempre para a Polícia [e no fim] para a sociedade”;
- ✓ “A Polícia neste momento não faz a gestão de informadores e esta falta pode originar o descontrolo da Polícia em relação a estas fontes, (...) se nós não criarmos equipas de verificação da atividade do informador, se não rotinamos o próprio informador para perceber quais são as suas motivações e porque é que ele chega até nós; se não temos consciência com quem estamos a falar é evidente que (...) ele tem mais facilidade de nos controlar do que nós a ele...”;
- ✓ Nesta perspetiva defendemos que seria útil a criação de um serviço especializado no contacto com informadores de Polícia, de forma a gerir profissionalmente toda a informação prestada assim como todas as fontes disponíveis á PSP...”;

Por fim é de elementar justiça, relevar que o Departamento de Investigação Criminal desenvolveu, em novembro de 2011, percebendo e assumindo esta realidade, um regulamento de gestão de informadores¹⁰, local e dirigido ao Núcleo de Apoio Operacional que, no entanto, nunca foi operacionalizado.

In fine, volvidos quase vinte anos aqui estamos novamente!

¹⁰ Anexo 3.

3.2. PERSPETIVA ÉTICA

A utilização de informadores por parte da Polícia é um eterno problema por várias ordens de razão. Desde logo para a própria instituição, no quadro de gestão da investigação criminal e de inteligência policial no seio dessa mesma instituição, e por fim ao nível do indivíduo (seja ele o polícia gestor ou o informador). Os informadores são interpretados como indivíduos que fornecem conhecimento sobre outras pessoas, duma forma discreta e confiante, às autoridades e geralmente na expectativa de uma qualquer compensação e muitas vezes instigados pela própria Polícia.

A informação que fornecem é caracterizada por ser determinante num quadro de conhecimento preditivo e de processamento em contexto de inteligência policial ou então instrumental e imediata para a regulamentar praxis de investigação criminal. O acesso a este conhecimento resulta da relação privilegiada do informador com os alvos ou com o objeto do interesse policial e encerra na maior parte das vezes um convencimento mútuo que o interesse nacional, moral e social prevalente supera qualquer outro interesse intrínseco aos próprios.

Policar é uma atividade institucional essencial para a preservação duma sociedade pacífica que paradoxalmente é facilitada por três formas ou técnicas que são de per si, *prima facie*, um conflito ético ou moral. Desde logo a coação policial, entendida como a intrusão em liberdades individuais por detenção, revistas e buscas e apreensões, a decepção, entendida como a manipulação de informadores, violação de regras básicas de confiança em institutos jurídicos como as ações encobertas, por exemplo, e, por fim a vigilância, entendida como violação da privacidade por diversos mecanismos. No entanto quotidianamente estas questões são ultrapassadas pela necessidade em potenciar a proteção dos direitos, liberdades e garantias daqueles que constituem a sociedade dita regulada e são, tendo previsão legal. Assim poderemos afirmar que assumimos uma teoria moral onde certas práticas e condutas de relação entre meios e fins são ocasionalmente necessárias para que se realizem os fins fundamentais da atividade de uma polícia e se proteja o Estado de direito democrático. Aspectos como a motivação e a conduta da fonte humana determinam a avaliação ético-moral do conhecimento obtido, ou seja, a avaliação e controlo, permanente e externo, destes processos de cooperação

técnico-policial (fonte humana/gestor), não podem prevalecer a qualquer custo e carecem, sempre, de enquadramento hierárquico e supervisão não podendo ser deixados ao livre arbítrio dos próprios, como hoje acontece.

Todos os momentos de gestão de fontes humanas são sensíveis às questões morais e éticas. As primeiras da dimensão da pessoa humana e as segundas de dimensão social. O recrutamento, onde o engano e a astúcia existem, o processo de gestão, onde a manipulação, ambivalente é real e possível, e por fim a realização da justiça, onde a busca da verdade deverá ser fiel e autêntica, exigem muita competência e profissionalismo que só com liberdade (ser ético), com formação e preparação se atinge. A falta de transparência, de decência (estética da ética), no processo de gestão de informadores vicia o seu uso pelo que a busca pela integridade e máxima visibilidade, para a salvaguarda e manutenção da segurança operacional, quer da fonte humana quer do gestor policial, é essencial para uma prestação de contas eficiente e realização da justiça humana.

O profissional de policia tem de possuir quadros de pureza ética superiores. Àqueles que funcionalmente estão consignadas atividades de gestão de fontes humanas ainda maior terá que ser a sua capacidade de estar perante si próprio. Influenciar e determinar a verdade material por “uso de pessoas” impõe obrigações inexoráveis de vida e de compromisso com a honestidade e com a moral porquanto estes são responsáveis pela forma como utilizam o conhecimento adquirido, já aos demais e muito menos às fontes humanas se lhes é exigida tremenda responsabilidade. A estas também não se acometem responsabilidade por zelar pelo cumprimento da lei para além do que civicamente é esperado.

O que é legal nem sempre é ético e da mesma forma, sobretudo em regimes autoritários, o que é ilegal nem sempre é imoral. Deste modo o processo de gestão de fontes humanas é em si uma cruz e uma desilusão para a qual a perseverança, a paciência e a prudência determinam o sucesso.

3.3. PERSPETIVA JURÍDICA

A Constituição de 1976 trata pela primeira vez e de forma inquestionável, no ordenamento jurídico português, do conceito e regime das proibições de prova, nas quais se incluem as provas ilícitas, ao determinar no seu artigo 32.º, n.º 8 a nulidade de “...todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa á integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações...”.

O Código de Processo Penal português, na densificação dos preceitos constitucionais sobre as garantias do processo penal, trata a matéria da prova no Livro III, sendo o seu objeto, “...todos os factos juridicamente relevantes para a existência ou inexistência do crime, a punibilidade ou não punibilidade do arguido e a determinação da pena ou da medida de segurança aplicáveis...” e que são “...admissíveis todas as provas que não forem proibidas por lei...”. No entanto, estas não se produzem ou obtêm de qualquer forma.

Existem regras e princípios a que devemos obedecer, sob pena de transformarmos o processo num conjunto de inverdades e ilegalidades que só servirão para condenar os agentes responsáveis, ilibar os culpados e lançar suspeitas sobre o processo. A verdade material tem, pois, que assentar na verdade formal, isto é, numa verdade processual e legalmente consistente.

A função policial está devidamente regulamentada. Da mesma forma, as medidas cautelares e de Polícia, os meios de prova, de obtenção de prova e todas as atividades processuais admissíveis estão perfeitamente legisladas e previstas. Neste raciocínio, a figura do informador não vem contemplada de forma expressa no nosso ordenamento jurídico. O que nós encontramos na lei mais próximo do informador, em termos materiais, são as testemunhas, pois ambos possuem informação que pretendem transmitir. Os seus depoimentos resultam de ações humanas que representam a interpretação da realidade. Em termos probatórios, a prova pessoal continua, tal como a gestão de fontes humanas, a ter uma importância decisiva no processo penal e na inteligência policial.

O recurso a pessoas que conhecem “por dentro” as organizações criminosas (ou porque delas fazem parte ou já pertenceram), bem como de agentes infiltrados

(encobertos), torna-se essencial para uma efetiva repressão desta atividade criminosa.

A utilização destes “informadores”, que Costa Andrade (Andrade, 1992, p. 220), define como “*Homens de Confiança*”, (em que apenas alguns estão devidamente previstos no nosso ordenamento jurídico), e a prova obtida mediante a sua intervenção são questões complexas, tanto a nível legal, ético, deontológico ou moral, para as quais não se encontram respostas definitivas. Na verdade, é precisamente no campo dos métodos proibidos de prova que o agente encoberto e o agente provocador trilharam o mesmo caminho, situação para a qual Costa Andrade alertara, ao sublinhar que como “...*problema de meio enganoso de prova, o Lokspitze¹¹ não tem autonomia conceptual ou normativa face ao agente encoberto que se limita a ganhar, disfarçadamente, a confiança dos suspeitos para melhor os observar e obter informações sobre os seus crimes...*”(Andrade, 1992, p. 221).

A obtenção de conhecimento por parte de fontes humanas num processo crime encerra muitas vicissitudes e constrangimentos e podemos encontrar paralelismos no instituto do agente encoberto, mas teremos sempre que admitir que se poderá tratar de prova ilícita ou inadmissível e que importa regular.

Antes mesmo disso, cumpre referir que a figura do agente encoberto recebeu em Portugal consagração legal com o Decreto-Lei n.º 430/83 de 13 de dezembro (no seu originário artigo 52º), mas foi em 2001 que o legislador criou um “*regime jurídico das ações encobertas para fins de prevenção e investigação criminal*” – Lei n.º 101/2001 de 25 de agosto -, que revogou toda a legislação anterior nesta matéria e alargou o âmbito de aplicação das ações encobertas até então circunscrito ao âmbito do combate ao tráfico de droga e das medidas de combate à corrupção e à criminalidade económico-financeira. Este regime foi novamente ampliado pelo artigo 19.º da Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, e pelo artigo 188.º, n.º 2 da Lei n.º 23/2007 de 4 de julho.

Ao nível da jurisprudência dos tribunais nacionais, chamados a pronunciar-se sobre a admissibilidade deste meio de obtenção de prova, importa salientar o acórdão n.º

¹¹ O termo Lockspitzel é expressão na língua alemã com o significado de agente provocador.

578/98 do Tribunal Constitucional, o qual sustenta que “...o que verdadeiramente importa, para assegurar essa legitimidade (da ação encoberta) é que o funcionário de investigação criminal não induza ou instigue o sujeito á prática de um crime que de outro modo não praticaria ou que não estivesse já disposto a praticar, antes se limite a ganhar a sua confiança para melhor o observar, e a colher informações a respeito das atividades criminosas de que ele é suspeito...”¹², analogamente assumido para qualquer processo regular de gestão de fontes humanas.

Como se pode constatar do referido acórdão, a jurisprudência constitucional admite a figura do “*agente encoberto*”, mas já não do “*agente provocador*”¹³, considerando a prova obtida por este como uma prova proibida. No “*agente provocador*”, estamos para lá da ação livre e determinada do agente do crime, mas, antes, no domínio da instigação ao crime por parte do próprio agente encoberto.

Costa Andrade partindo dos preceitos constitucionais e perante a autonomia que assim foi concedida pelo legislador á figura da prova proibida, refere que “...a definição das proibições de prova como sistema normativo próprio...” reconduzir-se-á a uma “...equação e superação dos problemas doutrinários e normativos...” (Andrade, 1992, p. 31). Deste modo a prova é ilícita quando resulta da prática de um ato ilícito, praticado fora da órbita processual, distinguindo-se, assim, da prova inadmissível que, independentemente do ato através do qual foi obtida e por qualquer motivo, não pode ter ingresso no processo.

A prova inadmissível distingue-se das provas irrelevantes ou desnecessárias que, apesar de serem válidas e lícitas, também não podem ser admitidas pelo juiz, ao abrigo do principio da proibição da prática de atos inúteis (artigos 6.º, n.º 1 e artigo 130.º CPC), por não terem qualquer relação com o objeto em causa.

¹² Acórdão do TC n.º 578798 de 14 de outubro de 1998, Proc. n.º 835/98, in <http://www.dgsi.pt> ou <http://www.tribunalconstitucional.pt>

¹³ “...O agente provocador é, segundo a nossa tradição jurídica, um verdadeiro autor moral e perverte a função constitucional de defesa da legalidade democrática atribuída à polícia. Todos sabemos isso...” – Fernanda Palma (<http://www.cmjornal.pt/opiniao/detalhe/agente-provocador>)

Um último instituto que gostávamos de trazer á colação, antes de nos posicionarmos quanto ao tema, reporta-se á atipicidade da prova.

Nas palavras de G. F. Ricci, “...a prova atípica é aquela que não se encontra prevista como tal no ordenamento jurídico, distinguindo-se da prova ilícita por esta, embora tendo previsão legal, ter sido adquirida mediante violação dos limites nele previstos...”(Campos, 2015, p. 19).

Nesta ambivalência teremos, obrigatoriamente, se estamos perante quadros técnicos de investigação criminal, de defender a admissibilidade da prova, desde que a mesma tenha sido obtida através de ato lícito porquanto a finalidade da mesma apenas pode ser entendida como idónea e de boa-fé com vista á descoberta da verdade. No processo só devem e podem ser admitidas provas lícitas, devendo ser excluídas todas as provas ilícitas, mesmo que sejam relevantes.¹⁴

Esta posição não é unânime na doutrina.

Para alguns, abdicar das mesmas seria estar a desprezar elementos essenciais para a convicção do juiz, o que impossibilitaria a obtenção de uma solução justa (Moreira, 1996, p. 18). Um dos autores mais importantes na defesa desta tese é SCHÖNKE (Schonke, 1955, pp. 373–374), ao sustentar que a resposta á questão da admissibilidade das provas ilícitas, em processo civil, deve ser encontrada em determinados princípios fundamentais, entre eles o principio da investigação da verdade, dado que, perante um conflito entre o interesse na apresentação de uma prova ilícita e o interesse na proteção contra a obtenção ilegal de provas, ambos interesses públicos, deverá ser dada prevalência á investigação da verdade pois, para o autor, o segundo interesse poderá ser satisfeito mediante sanções civis e criminais a aplicar ao autor da lesão. Não a qualquer preço, admitindo como limite, a ofensa de direitos de personalidade (CPC, v.g. artigos 417.º, n.º 3 e 453.º).

A materialização processual do desempenho policial de gestão de fontes humanas, em sede de inquérito, teria que obedecer aos mesmos princípios do dossier

¹⁴ Também na conceção tradicional da *Common Law*, a prova, será válida independentemente da sua origem e do seu modo de obtenção.

respeitante á atuação do agente encoberto, como proporemos mais adiante, devidamente legitimado e para um catálogo mais vasto de crimes, tudo isto para contextualizar, legalizar e normalizar praticas policiais insubstituíveis, porquanto, conforme refere Germano Marques da Silva, “...a finalidade do processo do tipo português não é simplesmente a paz jurídica, é a justiça, e a justiça passa pela procura constante da verdade...” (Silva, 2006, p. 47), ao que acrescentamos, em transparência, rigor e lealdade entre sujeitos processuais.

E se, *in fine*, “...não existe um processo penal válido sem prova que o sustente, nem um processo penal legítimo sem respeito pelas garantias de defesa...” (Nota de Apresentação Beleza & Pinto, 2013), é sempre preferível demonstrar a realidade da produção material da prova do que manter uma nublosa, conhecida e reconhecida por todos, onde a dúvida se instala, a insegurança é geral e a justiça se compromete

Deve por isso a PSP recorrer á utilização desta técnica especial de investigação criminal no âmbito das medidas cautelares de Polícia e também de prevenção e deteção criminal.

Os informadores (fontes humanas), tal como o agente encoberto, enquanto testemunhas e independentemente do seu estatuto face á lei processual¹⁵, podem ainda, a titulo de exemplo, usufruir de vantagens como a exclusão e restrição de publicidade na audiência de julgamento¹⁶, da prestação de declarações com ocultação de imagem e/ou distorção de voz, teleconferência, depoimento sob anonimato, medidas pontuais de segurança, programas especiais de segurança e medidas para testemunhas especialmente vulneráveis¹⁷.

Esta solução deve ter sempre como pressuposto a salvaguarda das garantias de defesa e a possibilidade de realização de um julgamento justo, em todas as suas dimensões.

¹⁵ Alínea a), do Artigo 2.º da Lei n.º 93/99, de 14 de julho (Lei de proteção de testemunhas)

¹⁶ Artigos 87.º e 321.º do CPP.

¹⁷ Artigos 4.º, 5.º, 16.º, 20.º e 26.º da Lei n.º 93/99, de 14 de julho (Lei de proteção de testemunhas).

3.4. PERSPETIVA TÉCNICO-POLICIAL

Desde sempre que os profissionais de Polícia, que trabalham o crime, se apaixonam pela gestão dos contactos, que lhes aportam saber e conhecimento, numa busca consequente e viciante por “informação”. É este jogo, complexo e até hoje, obscuro, que nos movemos, no sentido de lhe dar, regras, rigor e luz. Fátima Mata Mouros refere, e bem, que “...*O entusiasmo do investigador na descoberta de todos os pormenores do crime, a sua vigília enquanto o criminoso não é denunciado pelas provas reunidas é uma constante de todos os tempos. E ainda bem! No dia em que os Polícias perderem o seu entusiasmo na perseguição criminal, será a segurança de todos nós que mais terá a perder...*”(Mata-Mouros, 2003, p. 175).

Os anos de experiência profissional revelaram que no âmbito da investigação criminal e mesmo no âmbito da prevenção criminal geral, os Polícias desta nossa nobre instituição, procuram incessantemente conhecer a realidade criminógena na sua área de influência geográfica e garantir, no mais curto espaço de tempo, a identificação dos prevaricadores, dos seus *modi operandi*, da possibilidade do flagrante delito e deste modo cessarem o putativo ilícito, criminal ou meramente civilizacional. Ora, esta busca, por vezes, desnorteada, pelo flagrante delito sempre nos preocupou. As motivações destes profissionais, o conhecimento detalhado das circunstâncias em como determinado individuo estaria naquela hora, naquele local, com um determinado veiculo, acompanhado ou só, armado ou desesperadamente perdido, e por fim a consolidação de uma detenção, concomitantes apreensões, sem história nem passado e que se traduziam num singelo auto de noticia que invariavelmente começa “ Neste dia tivemos a noticia de que.....”, e, que termina com os factos, aqui sim verídicos, da interceção e consumação desta mesma detenção, foram um desassossego. Eficaz, indubitavelmente que sim, de perfeita transparência e verdade, jamais. Neste constante e permanente corrupio de factos e de detenções estão milhares de horas de contactos com os informadores, “chibos”, de vigilâncias individuais e inseguras, sem meios e sem contexto hierárquico, na maior parte das vezes, mas na sua maioria honestas no fim a perseguir. São as conversas com os “homens de confiança” que suscitam, hoje, o nosso consciente porque, ninguém ousa questionar a fonte, a origem das notícias,

como chegamos a determinada conclusão e os jovens oficiais, que comandam estas estruturas de combate ao crime, ditas de investigação criminal, querem evidenciar competência, sagacidade, determinação e resultados. Ninguém mata o mensageiro, mas também ninguém o procura conhecer! Os dilemas da preservação ignorante do contexto, da busca pela forma como tais factos se conhecem, sempre se revelaram inconvenientes e móbil de desconfiança na relação hierárquica, logo o melhor mesmo era não questionar. Assim foi e será até que se “eduquem” e disciplinem os profissionais de Polícia quanto á gestão de informadores.

O ambiente em que estas conversas, destemidas e impreparadas tecnicamente se desenvolvem, não se estuda nem avalia. Não se realiza que o nosso “homem de confiança” pode ser ele *de per si* um alvo duma outra força ou serviço de segurança. Que esta conversa arrojada, em termos de confiança e suposta habilidade policial, escutada por outros nada mais é do que compromisso com um outro crime, uma outra ação de pesquisa ou mesmo uma cúmplice participação criminal, inconsciente para quem lá está, consciente e presente para quem a presencia sub-repticiamente e ouve. Inúmeros são os casos em que os profissionais da PSP abusam da sua experiência e ânsia do conhecimento, se atrevem por ambientes duros e intensos, onde não dominam o meio envolvente, se apresentam sós e sem “rede segura” e conversam com todo o tipo de informador desprovidos da análise do mesmo, dum processo competente de recrutamento e da capacidade de explicar como e porquê se estava naquele local e àquela hora.

Pior do que não ter fontes humanas é ser seduzido por uma fonte humana que só projeta mentiras. Esta é outra vicissitude de quem sustenta a relação com os informadores (fontes humanas), apenas na sua perceção da realidade, o executa isolado e em segredo fugaz para que se domine a equipa, o chefe e o comandante no que a resultados respeita. O domínio do saber no meio dos delinquentes, da sociedade onde se percorre diariamente o mesmo caminho dos criminosos para uma realidade como é a da competência investigatória da PSP, limita, castra e toma conta da mente dos policias. Trabalham em cenários de pequena criminalidade,

suja e perversa, onde os códigos de honra dos “mitras”¹⁸, existem e são isentos e rigorosos, á sua maneira, numa luta de poder sobre a ordem e o direito que exige, ainda maior, preparação técnica e qualificação dos policias sob pena de se assistir á inversão clara da posição dominante que o gestor tem que ter sobre a sua fonte humana. A atividade policial de proximidade é indissociável do contacto permanente com fontes humanas. Diariamente se resolvem crimes como furtos, roubos, burlas com o apoio de “informadores”. Assim terá que continuar a ser, mas com clara preparação dos policias, do processo de gestão e da sua tradução material em sede de inteligência policial (relatórios de notícias e relatórios de informações) ou de investigação criminal (dossier de ação). Não menos preocupante neste enredo é a produção de prova, muitas vezes material, que estes “homens de confiança” garantem para eliminar concorrência, criminal ou passional (vivemos esta realidade num caso em concreto), instrumentalizando os policias e invariavelmente torpedeando a verdade e a justiça sem que os policias o percebem ou quando percebem já é muito tarde e existem medidas de coação aplicadas e sentenças transitadas em julgado.

O valor acrescentado dum processo controlado da fonte humana num inquérito ou na pesquisa de notícias (processo de inteligência policial), não pode ser subestimado no quadro geral da missão de Polícia. As organizações criminais por mais estruturadas e profissionais que sejam e mesmo as associadas ao terror são vulneráveis á infiltração¹⁹ ou penetração²⁰ de fontes humanas. Infelizmente as fontes humanas em contexto policial são uma das mais imprevisíveis e instáveis componentes do sistema judicial. A maior parte conhece o sistema por dentro, as suas vidas dependem da sua arte e engenho para escapar ilesos, as suas vidas dependem da sua capacidade de resistir ás regras da sociedade. Habitam o mundo

¹⁸Jovem urbano, geralmente associado ás camadas sociais mais desfavorecidas, de comportament o ruído, desrespeitoso, ameaçador ou violento e que tem gostos considerados vulgares "mitra", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, 2008-013, <https://www.priberam.pt/dlpo/mitra>

¹⁹ Colocação de uma fonte humana ou um profissional de policia ou de inteligência numa organização, grupo criminoso ou estrutura hostil.

²⁰ Processo de recrutamento de fonte humana no interior de uma organização, grupo criminoso ou estrutura hostil.

clandestino e a imposição de controlo institucional é o desafio permanente de todos e que urge desencadear.

4. TÉCNICAS ESPECIAIS DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

A Convenção de Palermo²¹ no seu artigo 20.º refere que “... Se os princípios fundamentais do seu ordenamento jurídico o permitirem, cada Estado Parte, tendo em conta as suas possibilidades e em conformidade com as condições previstas no seu direito interno, adotará as medidas necessárias para permitir o recurso apropriado (...) a outras técnicas especiais de investigação...”, define-as é claro e encerra o âmbito para uma tipologia criminal especialmente grave e para um quadro de cooperação policial. Os conceitos de técnicas especiais de investigação criminal, conforme SINTRA “...engloba a atividade policial dissimulada, de natureza confidencial, ou até secreta, que é desenvolvida com a finalidade de obter fluxos de informação tratada (intelligence) respeitante a atividades de pessoas suspeitas e/ou de recolher material probatório resultante da sua participação em práticas delituosas, a nível individual e/ou no seio de grupos criminosos organizados, com destaque para as condutas que integram as definições legais de terrorismo, criminalidade violenta, especialmente violenta e altamente organizada, mediante recurso a adequados meios humanos e/ou técnicos. Consideram-se técnicas especiais de investigação criminal, nomeadamente: as ações encobertas, a gestão e o controlo de colaboradores, a proteção de testemunhas, as entregas controladas, o seguimento e a vigilância eletrónica, incluindo a interceção de comunicações...”(Sintra, 2010, p. 176).

Os artigos 24º, 27º, 29º, 32º, 34º, 266º e 272º da Constituição da República Portuguesa²², definem o âmbito, alcance e medida para utilização destas técnicas especiais de investigação criminal e especificamente da gestão de fontes humanas.

²¹ Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional, 15 de novembro de 2000.

²² Artigo 24º
(Direito á vida)

1. A vida humana é inviolável.
2. Em caso algum haverá pena de morte.

Artigo 27º
(Direito á liberdade e á segurança)

-
1. Todos têm direito á liberdade e á segurança.
 2. Ninguém pode ser total ou parcialmente privado da liberdade, a não ser em consequência de sentença judicial condenatória pela prática de ato punido por lei com pena de prisão ou de aplicação judicial de medida de segurança.
 - (...)
 4. Toda a pessoa privada da liberdade deve ser informada imediatamente e de forma compreensível das razões da sua prisão ou detenção e dos seus direitos.
 5. A privação da liberdade contra o disposto na Constituição e na lei constitui o Estado no dever de indemnizar o lesado nos termos que a lei estabelecer.

Artigo 29.º

(Aplicação da lei criminal)

(...)

6. Os cidadãos injustamente condenados têm direito, nas condições que a lei prescrever, á revisão da sentença e á indemnização pelos danos sofridos.

Artigo 32º

(Garantias de processo criminal)

(...)

8. São nulas todas as provas obtidas mediante tortura, coação, ofensa da integridade física ou moral da pessoa, abusiva intromissão na vida privada, no domicílio, na correspondência ou nas telecomunicações.

Artigo 34º

(Inviolabilidade do domicílio e da correspondência)

1. O domicílio e o sigilo da correspondência e dos outros meios de comunicação privada são invioláveis.
2. A entrada no domicílio dos cidadãos contra a sua vontade só pode ser ordenada pela autoridade judicial competente, nos casos e segundo as formas previstos na lei.
3. Ninguém pode entrar durante a noite no domicílio de qualquer pessoa sem o seu consentimento, salvo em situação de flagrante delito ou mediante autorização judicial em casos de criminalidade especialmente violenta ou altamente organizada, incluindo o terrorismo e o tráfico de pessoas, de armas e de estupefacientes, nos termos previstos na lei.
4. É proibida toda a ingerência das autoridades públicas na correspondência, nas telecomunicações e nos demais meios de comunicação, salvos os casos previstos na lei em matéria de processo criminal.

Artigo 266º

(Princípios fundamentais)

1. A Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Apesar da inexistência de legislação que regule a utilização dos informadores, existem duas normas do código de processo penal que fazem referências úteis nesta matéria. Assim, em sede de medidas cautelares e de Polícia²³, compete aos órgãos de Polícia criminal, mesmo antes da ordem da autoridade judiciária competente para investigar, de praticar os atos cautelares necessários e urgentes para assegurar os meios de prova. Nesta matéria compete aos órgãos de Polícia criminal, por exemplo, obter informações das pessoas que facilitem a descoberta dos agentes do crime e a sua reconstituição²⁴. Por outro lado, os órgãos de Polícia criminal podem pedir não só ao suspeito, bem como a quaisquer pessoas suscetíveis de fornecerem informações úteis, informações relativas a um crime²⁵, no entanto jamais poderemos confundir o papel do sujeito processual, testemunha, do papel do informador (mais amplo e vasto no quadro do processo de gestão).

Ainda para contextualizar esta técnica especial de investigação criminal é imperioso referir que a Europol (EUROPOL, 2012), propôs num manual onde prevê a existência de quatro níveis com vista á organização de todo um sistema de gestão de informadores. Da existência de ponto focal nacional que assegurará a integridade e eficácia de todo o sistema, com estratificação da responsabilidade por

2. Os órgãos e agentes administrativos estão subordinados á Constituição e á lei e devem atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé.

Artigo 272º
(Polícia)

1. (...)
2. As medidas de Polícia são as previstas na lei, não devendo ser utilizadas para além do estritamente necessário.
3. A prevenção dos crimes, incluindo a dos crimes contra a segurança do Estado, só pode fazer-se com observância das regras gerais sobre Polícia e com respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.
4. (...)

²³ Artigo 249º, n.º 1 do CPP.

²⁴ Artigo 249º, nº2, alínea b) do CPP.

²⁵ Artigo 250º, nº8 do CPP.

supervisores (onde se define o recrutamento e se definem as regras básicas de administração), passando por um registo escrupuloso com definição de procedimentos para todo o processo de gestão, e o desenvolvimento técnico dos gestores (handlers), não descurando, algo que já referimos, que se prende com o processo de investigação de segurança ao informador, serviu de base ao modelo que proporemos.

5. FONTES HUMANAS OU INFORMADORES

A cultura policial e judicial assume claramente a designação de informadores para um leque variado de indivíduos que de forma confidencial lhes fornecem informações sobre atividades criminais. A referência etimológica a fontes humanas está destinada aos serviços de informações por excelência. Ambas se orientam, contudo, para o mesmo tipo de motor de recolha de notícias, se bem que nos serviços de informações esta atividade é base de conhecimento e num processo bem definido e claramente competente e profissional, já em contexto policial são por demais conhecidas as entropias e dificuldades [Operação Aquiles da Polícia Judiciária(Vilela, 2017, pp. 64–67)], mesmo para instituições policiais que de alguma forma já cuidam esta matéria, leia-se Polícia Judiciária.

A PSP claramente precisa de enfrentar este tema e com o suporte analítico aos questionários, em sede de discussão, no capítulo seguinte, permitir-nos-emos ser conclusivos e afirmativos na necessidade em regular o acesso ao conhecimento através de pessoas, tenham eles que representação semântica tiverem, pois esse é o menor dos problemas. Iremos fundamenar a nossa posição quanto á referência terminológica, mas este trabalho pretende, antes de mais, despertar consciências e impor ação²⁶ de âmbito estrutural e definitivo no seio da Polícia de Segurança Pública.

O desenho, a arquitetura do modelo será simplisticamente projetada, mas importa regulamentar se no fim formos capazes de ter atingido os nossos propósitos.

Destarte, informadores ou fontes humanas é, nesta fase, repetimos, irrelevante, pois conforme Arthur Schopenhauer nos disse, “...o problema não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ainda ninguém pensou, sobre aquilo que toda a gente vê...”. Não somos tão arrogantes quanto á premissa de que ninguém pensou, mas assumimos o ónus de o ter feito e expresso.

²⁶“**Res, non verba**” - Locução latina que significa "obras, não palavras", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, 2008-2013, e que serve de lema ao Comando Metropolitano da PSP de Lisboa.

6. DISCUSSÃO

6.1 MÉTODO

A nossa investigação, no que concerne ao seu processo metodológico assentou numa base qualitativa com base na pesquisa bibliográfica e documental. Como técnica de recolha de dados usamos o questionário e a observação. Quanto á sua natureza tratou-se de uma investigação aplicada, na medida em que do seu resultado se espera produzir conhecimentos dirigidos á solução de um problema específico.

O nosso trabalho de investigação tem um objetivo explicativo na medida em que procura produzir doutrina na área da gestão de informadores, identificando o conceito deste tipo de atividade dentro dos padrões internacionais de policia, as várias etapas para a sua aplicação, desde o processo de identificação da fonte humana até á projeção do conhecimento obtido.

6.1.1 AMOSTRA E PROCEDIMENTOS

O questionário foi um dos procedimentos adotados para a nossa investigação científica, uma vez que foram identificadas algumas individualidades, que por força dos seus percursos académicos e profissionais contactaram com a realidade da gestão de informadores, ao nível da tomada de decisões de nível estratégico (Ex-Ministro, Ex-Diretor Nacional da PSP, Diretor Nacional Adjunto e Diretores de Departamento), enquanto dirigentes superiores de informações e de policia (GNR, PSP, PJ e SIS), ou ao nível instrumental, enquanto comandantes táticos de estruturas de investigação criminal (DIC).

Considerando o tema escolhido e a especificidade das matérias nele contidas era fundamental obter testemunhos que dessem substância ao nosso trabalho, pelo que os consideramos uma mais-valia para a consolidação da doutrina nesta área e sobretudo para definir o âmbito e a pertinência do mesmo. Assim, foram convidados a responder á entrevista o Professor Rui Pereira, doutor de direito, com uma

enorme cultura jurídica e policial bem como de inteligência (foi diretor geral do Serviço de Informações de Segurança). O Juiz Conselheiro, Dr. Mário Belo Morgado, vice-presidente do Conselho Superior de Magistratura e figura de referência no panorama judicial português, bem como foi diretor nacional da PSP e afirmou o atual sistema estratégico de informação (SEI). O Superintendente-chefe Emanuel Matos Torres, profissional que alicerçou a inteligência policial e quem, nos idos anos noventa partilhou connosco o primeiro curso de brigadas anticrime onde ministrou a cadeira de gestão de informadores. O Coronel Francisco Rodrigues, oficial superior da Guarda Nacional Republicana que hoje assume a assessoria técnica de segurança para a administração da TAP e ainda foi responsável pela área de pesquisa do SIS. O assessor de investigação criminal, Dr. Teófilo Santiago, homem de inquestionável qualificação jurídica e policial tendo protagonizado a coordenação de processos sensíveis em Portugal bem como experimentou, como poucos, a realidade da gestão de informadores em tempos e momentos sensíveis. O Dr. Luis Neves, coordenador superior de investigação criminal e atual diretor da Unidade Nacional de Combate ao Terrorismo da PJ é um Polícia de craveira indiscutível com larga experiência na gestão de informadores em áreas criminais sensíveis (terrorismo e criminalidade violenta e grave). O Dr. Gil Vicente, atualmente diretor adjunto do SIS e que nos arriscamos a afirmar, o profissional que melhor conhece e interpreta a gestão de fontes (humanas e não só), em Portugal. O Superintendente Bastos Leitão, atual diretor do Departamento de Investigação Criminal que assume a alteração de cultura e de afirmação desta realidade na PSP, contemporaneamente. Os comandantes, referência, das divisões de investigação criminal, Intendentes Dário Prates que organizou operacionalmente a DIC de Lisboa e foi responsável pela coordenação de determinantes processos crime onde granjeou respeito pessoal e profissional em todos os parceiros judiciais e policiais, o atual Comandante da Divisão de Investigação Criminal de Lisboa, Intendente Resende da Silva que sucede e amplia a afirmação desta divisão em Lisboa. E o Subintendente Rui Mendes que prossegue, com elevada competência e profissionalismo o comando da DIC no Porto há mais de doze anos.

6.1.2 MEDIDAS

As perguntas, plasmadas no nosso questionário, que se encontra no anexo 1, são de carácter qualitativo considerando a dimensão da amostra, o perfil dos entrevistados e a especificidade do tema. As perguntas são abertas ou semiabertas, dando latitude aos entrevistados para expressarem as suas opiniões que, alicerçadas no saber e experiência de cada um, são extremamente relevantes para o nosso trabalho. Em concreto classificaríamos a pergunta P2 como aberta e as demais como semiabertas.

6.1.3 ANÁLISE DE DADOS/INFORMAÇÃO

As respostas vão ser analisadas de uma forma qualitativa não tendo como fim o confronto das contradições, mas sim os pontos comuns que confirmem a mais-valia para o nosso país, e Polícia, da existência de um modelo integrado e profissional de gestão de informadores. Faremos, pois, uma análise comparativa detalhada, pergunta a pergunta e resposta a resposta de cada um dos nossos entrevistados.

6.2 RESULTADOS

Na resposta á P1, a unanimidade em torno da inexistência formal de gestão de informadores na PSP é a maior evidência. Relevamos duas respostas que consideramos de maior acutilância. Assim, Emanuel Matos Torres refere que *“...que a gestão de informadores na PSP, quer na área de IC quer na área de IP, é feita de uma forma artesanal, não integrada e algo amadora...”*, no mesmo contexto, Dário Prates refere que *“...a gestão de informadores, em especial na área de investigação criminal, baseia-se demasiado na perceção individual de cada polícia...”*. Quanto ao seu enquadramento técnico, Teófilo Santiago refere que *“...falar de informadores é falar de informação...”*, não admitindo compartimentação em sede de processamento. Luis Neves considera mesmo que *“.... As fontes humanas serão sempre insubstituíveis, e isto, por mais tecnologia e sistemas da*

mais distinta ordem e origem no apoio á recolha de informação e posteriormente á consubstanciação da prova...". Quanto á identificação efetiva no que a gestão de fontes humanas (informadores) e saber importa existem opiniões que apontam em diversos sentidos sendo que o subsistema de informações praticamente não é reconhecido nesta atividade. Resende da Silva e Rui Mendes admitem a dupla existência tal como Gil Vicente que lhe parece "*...igualmente razoável aceitar a sua integração em ambas valências, quer do lado das informações de natureza policial, quer do lado da investigação, porque embora com objetivos distintos, a recolha de notícias através da técnica de gestão de fontes humanas pode ter aplicação em ambos os casos...*". Já os demais ou são omissos ou dão-nos uma opinião pragmática. Assim, Teófilo Santiago, não admite informação que não seja no quadro da investigação criminal e Bastos Leitão admite não conhecer o que se passa no quadro técnico-policial de inteligência policial no que a este tema interessa. O Professor Rui Pereira diz-nos, e apoia-nos em jeito de conclusão, que "*...a PSP, como qualquer polícia do mundo, não pode passar sem fontes humanas, que devem ser utilizadas quer na investigação criminal quer na prevenção criminal de largo espetro ...*". A segunda parte da P1 apresenta, por isso, alguma abrangência de opinião.

A P2, revela uma convergência integral de opinião, pois, de "*...absolutamente essencial...*", na afirmação de Teófilo Santiago, a indubitável para Mário Belo Morgado, a indispensável para Bastos Leitão e insubstituível para Rui Pereira. Luis Neves para além de ser afirmativo vai mais longe relevando o interesse estratégico de gerir fontes humanas em quadro de ameaça ou da sua possível representação em comunidades de risco e refere a título de exemplo o processo de integração de imigrantes sendo que é expresso quanto á necessidade das "*...fontes humanas (...) devem ser geridas e potenciadas em prole do coletivo e não desta ou daquela pessoa, que por razões de proximidade, quase as tratam como se propriedade individual se tratassem...*". Francisco Rodrigues também conclui que "*...só através delas se consegue alcançar conhecimento que não está disponível por outras formas...*". *In fine*, temos a evidência da necessidade em utilizar fontes humanas na aquisição de conhecimento no atual mundo incerto e imprevisível para o desenvolvimento de modelos de policiamento eficientes.

A P3, chave para o âmbito deste trabalho, colhe um claro, geral e inequívoco sim. Emanuel Matos Torres acrescenta fatores de confiança e de sensibilidade a esta necessidade, Dário Prates introduz o conceito de prestação de contas a esta imperiosidade. Rui Mendes releva a sua necessidade como corolário de “...*verdadeira cultura institucional relativa a todo o processo...*” e Resende da Silva refere que é absolutamente recomendável, no entanto preocupa-o o excesso de formalismo. Bastos Leitão, é conclusivo referindo inclusive que “...*não é necessária muita argumentação para o justificar...*”, tal como Luis Neves que nos diz “... *Sem margem para quaisquer tipos ou espécies de incertezas, é nosso entendimento que a gestão de informadores/colaboradores deve obedecer a uma regulamentação interna em cada forças e até, em alguns casos e situações, fomentar a criação de legislação associada a essa mesma gestão...*” e Gil Vicente acrescenta que a sua afirmação doutrinal pode evitar “...*desvios policiais nesta área sensível...*”.

A P4 visava compreender o risco e as vulnerabilidades do atual estado da arte e as respostas são maioritariamente favoráveis á nossa hipótese, mas em alguma medida também evidenciam dificuldade e incapacidade de conhecer. Resende da Silva reconhece situações, mas raramente. Dário Prates além de realizar a existência de comprometimentos sempre usou da prudência envolvendo a ação penal na mitigação do risco e da exposição processual. Teófilo Santiago e Luis Neves são os que melhor identificam o embaraço, referindo, respetivamente, que “...*infelizmente mais vezes do que seria desejável, tantas que não me é possível quantificar...*”, e “... *Sim, sendo difícil de enumera-los. A deficiente gestão de colaboradores por inexistência de uma estrutura profissionalizada, quanto mais não seja ao nível da formação, leva a que sejam cometidos erros graves na gestão de colaboradores, nomeadamente nas relações que se criam entre colaboradores e policia...*”. Rui Pereira, conclui que “...*enquanto DG do SIS, nunca tive o controlo operacional de informadores. De todo o modo, pude perceber o melindre desta atividade e a necessidade de a controlar, preservando embora a relação de confiança entre o informador e o agente que o contacta...*”. Existem ainda claras afirmações, que pela sua experiência nos merecem referência (Gil Vicente e Francisco Rodrigues), que referem nunca ter tido qualquer comprometimento.

A P5, que visava a análise do valor acrescentado na gestão profissional de informadores sendo consensual a opinião de todos quanto à consolidação desta

necessidade. Emanuel Matos Torres vai mais longe referindo que a assim ser permitir-nos-á atuar sobre três vetores: “...*partilha de informação (...), verificação da credibilidade da fonte e verosimilhança da informação e controlo de pagamentos...*”. Resende adita segurança ao processo. Mario Belo Morgado afirma a sua indiscutibilidade ao que Teófilo Santiago acrescenta “...*torna tudo mais transparente e traz uma grande tranquilidade e segurança ás entidades e agentes que têm de lidar com um instrumento tão sensível e que se for mal maneado se torna perverso...*”. Francisco Rodrigues preocupa-o a normalização, pois considera “...*não pode ser aplicada uma matriz de forma genérica e generalizada...*”, e Rui Pereira, mais uma vez conclusivo, ajuda-nos, arguindo que a PSP “...*dispõe de um manancial infindável de dados relevantes. O desafio é transformá-los em informação útil através dessa gestão proficiente...*”.

A última questão, P6, pressupunha percebermos em que patamar os nossos interlocutores colocavam os reais comprometimentos face a uma regulamentação. Admitimos que a pergunta não foi bem estruturada, mas admitimos ter conseguido perceber que em todos os patamares de interesse (ético, jurídico e técnico-policial), encerram em si mesmo vicissitudes. Bastos Leitão não abdica da ética face a primados de eficácia. Dário Prates, preocupa-o a questão jurídica tal como a Resende da Silva. Teófilo Santiago, refere que estas questões só se colocam em ambiente académico porquanto não concorda com uma linha de pensamento onde a gestão de informadores não é compatível com a lei e a norma. Na nossa senda Luis Neves arroga que “...*para uma boa gestão de colaboradores é essencial que exista uma estrutura profissionalizada ou pelo menos funcionários com formação para tal, nomeadamente na uniformização de procedimentos, segurança do colaborador e dos intervenientes, e ao nível de recompensas e pagamentos, não podendo estes ser feitos sem ser de forma oficial e sem quaisquer tipos de dúvidas...*”. Emanuel Matos Torres, acaba o questionário, em resposta a esta questão, aludindo a que o problema da regulamentação da gestão de informadores se prende, “...*essencialmente em dois domínios: cultural (...) e histórico, porque o nosso passado autocrático (Estado Novo), remete os “informadores” (...), para considerações pejorativas...*” e Rui Pereira afirma que “...*a regulamentação (infra legal, a meu ver) deve procurar preservar o sigilo, a confiança e a integridade ética*

dos agentes, evitando um efeito de contaminação pelos ambientes criminógenos...”.

Em suma, estamos convictos, resultado de uma unanimidade expressa em todos os questionários, da necessidade em garantir a gestão técnica de informadores sendo que a sua regulamentação se apresenta como imperiosa e determinante. Citando Emanuel Matos Torres, “...**apesar das dificuldades e até das esperadas incompreensões de várias latitudes, é um passo incontornável que terá de ser assumido (...), em linha com as crescentes exigências de profissionalização das atividades de IC e IP...**”.

7. UM CONTRIBUTO PARA UM MODELO DE GESTÃO

Conforme referimos e admitimos, entretanto, como validada a tese de que precisamos inequivocamente de garantir um modelo de gestão para a realidade da gestão de fontes humanas importa agora, identificar o modelo e tentar clarificar alguns aspetos, convencemo-nos nós.

Em circunstâncias de prevenção criminal, repressão criminal, estudo situacional de caso (inteligência policial mais concretamente ação de pesquisa), a utilização mais agressiva de uma fonte humana com infiltração, penetração ou exploração deve ser objeto de tradução material e submissão preventiva ao ministério público pela direção do Departamento de Informações Policiais. Assim e analogamente ao dossier da ação encoberta, que teve a sua génese numa proposta devidamente fundamentada por parte da PJ, ao abrigo da Lei n.º 101/2001, de 25 de Agosto, em que, se dirigia em envelope fechado ao titular da ação penal, uma descrição de uma qualquer realidade criminal emergente cujo acompanhamento da sua evolução e potencial dano social carecia de medidas especiais e métodos de carácter excecional, ou, por outro lado, estando já em curso uma investigação criminal, se dava conta de um conjunto de acontecimentos suscetíveis de configurar um dos crimes previstos no n.º 2 do diploma em apreço, que pela sua complexidade, gravidade e elevado grau organizacional, requerem o recurso a esta técnica especial, também deveríamos documentar e garantir escrutínio e análise a uma situação que, *ab initio*, não procura prova material imediata, tão só conhecimento, independentemente de claramente não estarmos no quadro jurídico penal da ação encoberta mas tão só por transparência e boa-fé técnico-policial.

Este dossier/proposta deverá, sempre, contextualizar os factos em causa, acentuando a tónica da excecionalidade da intervenção policial e do objeto da mesma porquanto, repetimos, não se tratara de obtenção de prova, mas de aquisição de notícia.

Os processos de gestão deverão ser sempre assumidos por dois profissionais de Polícia determinados pela área onde se desenvolveu a necessidade, ou seja, se o conhecimento a obter resulta de uma necessidade em sede de inquérito, a gestão prioritariamente far-se-á por investigadores criminais devidamente habilitados com

o curso de gestão de fontes humanas (que terá que se desenvolver). O registro é integrado e submetido processualmente pela estrutura local de informações policiais que acautelará sempre os processos de avaliação das fontes humanas, da investigação preliminar, e subsequentes, de segurança das fontes humanas e fará a supervisão global a todos os processos de gestão em curso na área de responsabilidade. Queremos dizer com isto, por exemplo, que se numa determinada EIC estiver a gerir a FH XPTO, em contexto de um determinado processo crime, a custódia do processo de registro, das compensações e das reuniões de planeamento operacional necessárias para o trabalho de gestão devem ser sempre acompanhadas pelo oficial do núcleo de informações do comando respetivo. Excecionam-se desta necessidade a gestão de FH definidas como contactos (no entanto relevamos que a tradução material do contacto é transversal a qualquer FH conforme abordaremos mais adiante).

O planeamento operacional, os planos de pesquisa e os relatórios de informações já são praxis policial e não carecem de aprofundamento salvo quando produzidos para contexto processual penal (investigação criminal) devem ser absorvidos pela estrutura criminal respetiva que os integrará de acordo com o plano de investigação definido, para o inquérito *in casu*, e desenvolvido em sintonia com o detentor da ação penal.

O curso de gestão de fontes humanas terá que abranger áreas de saber como o direito constitucional e direito de processo penal, a psicologia, o planeamento operacional, o processo de inteligência policial na PSP, o processo crime na PSP e a gestão de fontes humanas, onde todo o processo é apreendido.

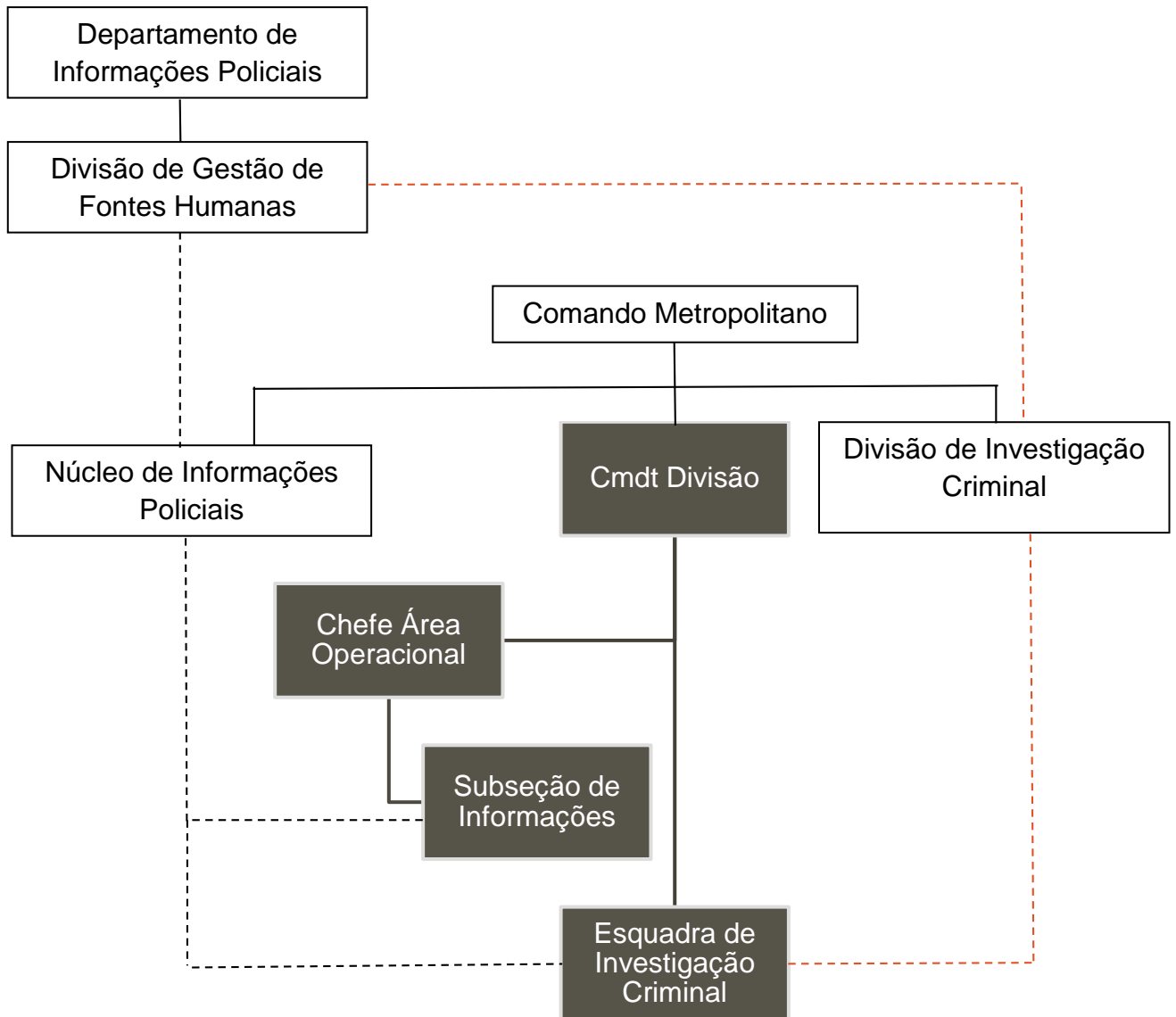
Na formação de base, curso de formação de agentes e curso de formação de oficiais de polícias terá que existir o afloramento obrigatório desta realidade. Subjacente ao quadro formativo devem ser retidas as seguintes ideias chave:

- O patrulhamento de proximidade e a interlocução quotidiana com o cidadão, mesmo aquele que pontualmente dá uma noticia de crime, de incivilidade, de comportamento desviante (individual ou grupal), não é matéria de gestão de fontes humanas;

- Estas notícias devem ser traduzidas formalmente em Relatório Interno de Notícia identificando a fonte como ocasional e processados pelo canal técnico de informações policiais;
- Que sempre existir contacto com um cidadão que evidencia disponibilidade, apresenta níveis de acesso reconhecidos á realidade que dá notícia e que está cooperante, devem garantir a sua apresentação ao canal técnico de informações salvo quando o mesmo apenas “confia” naquela especifica interlocução. Perante isto o processo de identificação deverá ser da responsabilidade do sistema de informações policiais que determinará a metodologia de recrutamento (a justificar-se);
- Que sempre que o imediatismo da noticia, da consequente reação e resposta operacional exija ação, devem-se garantir que:
 - O sistema de investigação criminal é envolvido no espaço de tempo razoável e oportuno;
 - Que a fonte humana, caso seja possível, é gerida por profissionais habilitados, no tempo e no momento adequado salvo quando decide abandonar de imediato a relação com a Polícia;
- A tarefa de gestão de fontes humanas não é acessível a todos e apenas realizada pelos profissionais habilitados.

Uma referência final para a verdadeira essência da missão geral de Polícia. A atividade central reside na nobre, digna e insubstituível tarefa de patrulhamento. Estes homens são determinantes para o sucesso pontual, específico e dirigido do complementar sistema de investigação criminal. Já assim não é para o sistema de informações que se quer peditivo e preventivo capacitando os gestores superiores para modelos de policiamento eficazes e colocação instrumental dos meios (humanos e materiais), onde efetivamente se justifica. Ora, o contacto diário com a comunidade a patrulhar tem que existir e os profissionais têm que possuir quadros mentais adequados às realidades a tratar e conhecer inequivocamente quem os pode apoiar, suportar e ajudar consoante a especificidade do momento que vivem. Este trabalho é garantido em sede de cultura institucional, de identidade técnica e única e exclusivamente patrocinado pela hierarquia e pela formação.

Figura 1. – Demonstração do enquadramento orgânico para divisão policial destacada de um comando metropolitano.



7.1. DEFINIÇÕES E ENQUADRAMENTO

As definições de informadores são imensas e consoante as culturas policiais assim se estratificam e enquadram. Os espanhóis distinguem claramente entre INFORMANTE, alguém que não está recrutado formalmente, podendo ser ocasional ou habitual e numa base regular não lhe assiste compensação, e CONFIDENTE, aquele que está recrutado e registado e normalmente tem compensação económica. O sistema norte americano, genericamente, classifica no seio do INFORMANT (qualquer indivíduo que forneça informação quanto a uma atividade criminal), as seguintes categorias²⁷:

- I. CONFIDENTIAL INFORMANT – Um individuo, pago ou não, que fornece informação a um departamento policial e que por razões de segurança pessoal carece de reservar a sua identidade;
- II. UNWITTING INFORMANT – Um individuo envolvido em atividades criminais que atua como intermediário para uma transação ilegal, ou quem involuntariamente ou inconscientemente atua como informador;
- III. PAID INFORMANT – Qualquer individuo que forneça informação atual ou de possível atividade ilegal com a expectativa de uma compensação financeira ou outra. Esta compensação pode incluir dinheiro, bens, serviços ou penas especialmente atenuadas;
- IV. UNPAID INFORMANT – Qualquer individuo que forneça informação atual ou de possível atividade ilegal sem qualquer expectativa de compensação, mas espera reserva e anonimato;
- V. CONCERNED CITIZEN/WITNESS – Um individuo que forneça informação atual ou de possível atividade ilegal sem esperar qualquer contrapartida ou especial tratamento em situações que se veja envolvido;

²⁷ No sistema policial e de inteligência norte americano existem permanentes referências a estas definições sendo que tomamos por mais genérica e útil para o nosso trabalho a relativo ao departamento policial de Albuquerque por estar plasmada num documento não classificado e agregar todas as definições que encontramos (Department, 2012).

- VI. ANONYMOUS INFORMANT – Qualquer individuo que telefone para um departamento policial com informação e que tem por intenção manter o seu anonimato;
- VII. JUVENILE INFORMANT – Qualquer informador com menos de 18 anos.

Em França, um informador é definido como um ” (...) *indicateur qui serait en général un repris de justice ou en tout cas un individu plus ou moins en infraction avec les lois et règlements, récompensé pécuniairement ou par des faveurs particulières, en échange des renseignements fournis par lui (...) ce serait le cas par exemple de l'interdit de séjour bénéficiant d'une certaine indulgence en contrepartie des services rendus [et] chaque fois que le mot indicateur est prononcé á propos d'un individu, on ne pense donc inmanquablement qu'á l'espion de police...*”(Boisvert, 2005, p. 4).

Uma definição académica, retirada da tese de mestrado de Roger Eric Bilingsley, submetida em outubro de 2001 na Universidade de Loughborough e que compreende um exaustivo trabalho quanto ao exame da relação de informadores com os policias no contexto nacional inglês, define, informador como “...*a person who informs or proffers an accusation against another, whom he suspects of the violation of some penal statute...*”(Bilingsley, 2015, p. 6).

Poderíamos continuar a explorar definições, mas para o nosso propósito, atentos ao estudo que fizemos, estamos seguros de que a designação que assumiremos, para este nosso trabalho, tecnicamente, será, doravante, a de FONTES HUMANAS, porque agrega toda e qualquer realidade de acesso ao conhecimento por intermédio do contacto direto com pessoas e ainda poderá subsumir os institutos do agente encoberto e outros que se preconizam em sede de processo penal.

Classificaremos, sem prejuízo doutras análises, as fontes humanas em três grandes grupos, a saber:

- **Agentes** – Individuo recrutado e registado que atua sob a orientação da Polícia para recolha de notícias;

- **Informadores** – Individuo registado que com regularidade se aproxima da Polícia, voluntariamente ou sob solicitação, para fornecer notícias ou garantir a sua recolha;
- **Contactos** – Individuo registado ou não, sem qualquer obrigação para com a Polícia, mas que auxilia, quer em razão dos seus conhecimentos intrínsecos, quer da sua influência em áreas sensíveis e contingenciais com a ameaça, a interpretar a realidade, a aprofundar conhecimento ou simplesmente a dar uma notícia relevante e o faz por patriotismo, idealismo, amizade ou por ingenuidade.

Definimos, conceptualmente, que a estrutura orgânica que deverá garantir a centralização da base de dados de registo destas pessoas será o Departamento de Informações Policiais. A base de dados será classificada e a sua viabilidade e legalidade, garantida pelo vínculo individual das fontes humanas, registadas, através de declaração de compromisso e confidencialidade.

Este registo é nacional e obedecerá não só a esta classificação, mas também a áreas de desenvolvimento temático, aproveitando as já definidas pelo Departamento de Informações Policiais. Seremos, por isso, sempre capazes de potenciar o esforço de pesquisa dirigido e orientado para os resultados uma vez que conheceremos quem são as fontes humanas que têm acesso a que área do saber e deste modo acionar-se-ão os respetivos gestores, independentemente de onde se encontram. Da mesma forma esta centralização garantirá a devida coordenação e colaboração, sobretudo com os serviços de informações²⁸ mitigando as possíveis situações de fontes humanas que são recrutadas por ambas as instituições e suprimindo uma das maiores lacunas, a nosso ver, do sistema global de conhecimento de inteligência, face às ameaças que hodiernamente se nos apresentam, e que se prende com a possibilidade e necessidade dos serviços utilizarem a PSP como órgão de pesquisa. Uma pergunta racional e que estará a ser suscitada, por todos, compreende a dúvida de que como pode o sistema de

²⁸ Artigo 10º, n.º 4 da Lei n.º 9/2007, de 19 de fevereiro.

investigação criminal concorrer para esta realidade ao que respondemos com linhas de ação estratégica, assim:

- todas as fontes humanas geridas no quadro de conhecimento derivado de processos crime obedecerão ao mesmo registo integrado;
- a sua disponibilidade será sempre prioritária para essa investigação criminal, em concreto, até acusação formal avaliando-se a sua integração definitiva no sistema de registo;
 - esta continuidade será avaliada em razão do seu nível de acesso, do grau de confiança (avaliado por estruturas descentralizadas do canal técnico de informações policiais), da qualidade das notícias e da investigação de segurança complementar.

7.2. MOTIVAÇÃO

Compreender e interpretar a lógica subjacente á prestação de informação pelas fontes humanas, exige determinar e analisar a motivação com que as fontes humanas se aproximam do sistema policial ou judicial. Estas motivações têm variáveis de tempo, lugar e modo. A motivação inicial poderá não ser o móbil que fidelizará a fonte nem garantirá continuidade ao processo de gestão. O desempenho do gestor de fonte (que deve sempre que possível ser redundante), é determinante para encontrar o fio condutor que manterá pelo tempo necessário a relação funcional da fonte humana com a instituição e determinará a sua desativação.

Uma das regras que consideramos importantes no que á motivação respeita é definida pelo regime de compensação que será fixado. O vinculo financeiro de uma fonte humana garante compromisso, mas aumenta a responsabilidade do sistema e do gestor porquanto o escrutínio e a custódia deste procedimento têm que ser, dentro do possível, o mais transparente possível e sempre passível de prestação de contas.

Iremos abordar esta questão á contrario senso, e, na contribuição para o modelo definiremos as situações em que os processos de recrutamento devem ser evitados:

- a) se existirem outras formas de aceder ao conhecimento;
- b) se não for possível manter a identidade preservada;
- c) se não é identificável a motivação;
- d) se as FH já comprometeram operacionalmente e socialmente a Polícia;
- e) se as FH estiveram ligadas a outros sistemas de informações (nacionais ou estrangeiros), e foram desativadas;

7.2.1. REGIME DE COMPENSAÇÃO

O processo de compensação tem que ser, obrigatoriamente, objeto de despacho hierárquico, onde se clarifique:

- a) Que tipo de compensação está em causa.
- a. No caso de estarmos perante circunstâncias de especial atenuação da pena (admitida em sede de investigação criminal pela prática de crimes relacionados com estupefacientes por exemplo), este processo deve obedecer a propostas expressas e corroboradas pelo titular da ação penal;
 - b. No caso de estarmos perante situações de facilitação em serviços e estruturas estatais deve a situação ficar ao encargo do gestor e da sua direta cadeia hierárquica;
 - c. No caso de estarmos perante situações de relevação de coimas ou outras contraordenações deveremos atender:
 - i. No caso de ser a PSP a entidade responsável pela instrução do processo encaminhar a proposta para o nível hierárquico de informações policiais de chefe de divisão ou equiparado (por exemplo se a situação se colocar numa divisão destacada de um comando metropolitano o respetivo comandante de divisão é competente para analisar o pedido);
 - ii. No caso de não ser a PSP a entidade responsável pela instrução do processo a entidade competente para promover o despacho e determinar a solução é o diretor do Departamento de Informações Policiais;
 - d. No caso de estarmos perante compensações financeiras devemos:
 - i. Definir um valor padrão de compensação médio e suportável, a prever, em sede de orçamento da PSP (a iniciar para uma possível regularização de 1000 fontes humanas a nível nacional²⁹);

²⁹ Valor estimado para esta realidade a nível nacional de €100 000 a €150 000 anuais. O despacho de concordância será sempre conseguido no DIP e posteriormente processado pela UOLOGFIN. O modelo de gestão terá que ser idêntico ao que hoje garante o fundo de manei.

- ii. O valor a definir por fonte humana e a periodicidade a que obedecerá será garantido por processo a submeter ao DIP;
- iii. Pagamentos extraordinários, nunca podem ultrapassar os €250 e têm que, da mesma forma, ser viabilizados pelo DIP;
- iv. Todos os pagamentos têm que ser efetuados em dinheiro, na presença dos dois gestores da fonte humana e sob compromisso formal de recebimento expreso por escrito. Este processo é classificado, mas a sua custódia e arquivo, centralizado nos núcleos de informações policiais;
- e. No caso de estarmos perante situações de compensação com bens o processo de aquisição deverá obedecer aos regulares trâmites de aquisição já instituídos na PSP salvaguardando apenas a custódia, em sede de controlo da fonte humana, no seu registo, do fim a que se propunha aquela aquisição;
- f. Qualquer situação extraordinária deverá ser avaliada em função dessa mesma necessidade, oportunidade e viabilidade.

Uma referência final para a advertência de que jamais se devem comprometer os gestores de fontes humanas com garantias impossíveis de realizar, de propostas e ou promessas duvidosas e jamais utilizarem as suas capacitações pessoais para a realização do fim institucional de gestão da fonte humana.

7.3. RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento aparece numa lógica preditiva de necessidade ou para fidelizar uma aproximação de fonte humana ao sistema policial. As etapas obrigatórias deste processo serão:

a) Identificação da necessidade operacional;

Esta fase é determinada pela verificação de pressupostos relativos a evidências criminais e sociais da área a trabalhar e ditadas pelas estruturas locais de inteligência policial ou de investigação criminal e que carecem de pesquisa dirigida numa lógica de conhecimentos da ameaça, do fenómeno ou da sinalização ou mesmo identificação de protagonistas;

b) Contacto;

Esta fase sucede e compreende um conjunto de tarefas onde se identificou a pessoa a recrutar, se efetuou um estudo de situação da mesma que garanta uma análise clara quanto ao seu perfil, acessos, carácter, vulnerabilidades, motivações, circunstâncias pessoais e investigação preliminar de segurança. Posto isto estudar-se-á, caso a caso o modelo de abordagem e quem fará o contacto. Este processo é garantido pelo nível de decisão de supervisão (ver capítulo 7). Neste processo devem-se acautelar e trabalhar a comunicação verbal e corporal, o processo de aproximação e abordagem, o local e a hora do dia, o gestor a utilizar e a necessidade de história de cobertura inicial³⁰;

c) Recrutamento;

Esta é a fase crucial do processo pois consolidado este momento, o registo e o compromisso institucional assume-se e a fonte humana transforma-se em agente ou informador formal. Este será tão autentico

³⁰ A história de cobertura no quadro de recrutamento de fontes humanas em ambiente policial é apenas para a “aproximação”, porquanto a partir do momento em que for possível a afirmação funcional, esta será necessária e obrigatória.

quanto a fonte humana se comprometer com a PSP e não apenas com o gestor. Nos sistemas de inteligência a cultura, ou seja, a exploração de proximidade e de empatia com a fonte humana é o momento essencial do recrutamento pelo que também se reveste de particular sensibilidade e desempenho.

O registro da FH implica a sua codificação e aqui importa clarificar desde já uma circunstância. Se uma determinada FH se aproxima da instituição e se designa um gestor para um contacto preliminar a mesma deverá ser registrada como OCASIONAL e para a área de interesse policial específico. Se, entretanto, ocorrerem mais contactos, determinados por essa mesma FH, em tempos e momentos distintos, deveremos cuidar de garantir o mesmo gestor e fidelizar o registro ao mesmo código de OCASIONAL (a forma de garantir custódia deste processo é acrescentar um número a cada FH ocasional que se apresente e manter esse número enquanto a mesma não é objeto de recrutamento ou deixe de se aproximar – exemplo OCASIONAL #10).

d) Gestão;

Esta fase é diretamente proporcional ao tempo de vida da fonte humana na PSP. O processo de registro, custódia, representação de compensações (planeamento de custos e de necessidades), de segurança operacional, de avaliação e de integração de notícias é permanente e exige a todo o tempo tradução material.

Vamos dedicar algum tempo a alguns aspetos determinantes para o processo de gestão:

- a. Comunicação – o processo de gestão pressupõe confiança, interesse, domínio da informação (sem compromisso do que é classificado), perspicácia, respeito e cumplicidade relativa sem paixão nem afeto. A definição de um conjunto de sinais pode ser útil para que se alterem circunstâncias de contacto e de atitude caso se perceba que o contacto foi comprometido de algum modo;

- b. Segurança operacional – não há contacto com a FH que não seja planeado nem autorizado. Em função do nível de penetração da FH no meio onde é explorada, das vicissitudes do seu comportamento, da sua área de influência e capacidade de se movimentar, assim se avaliará pela necessidade de apoio operacional encoberto, permanente ou “*just in time*” e se estuda o local onde se desenvolve esse mesmo contacto. Este planeamento abrange ainda a deslocação para o contacto, formas e modelos de comunicação e procedimentos a verificar no contacto evitando a rotina. A este título relevo uma das recomendações desenvolvidas por uma comissão canadiana que apresentou conclusões quanto ao modelo de gestão de colaboradores com a justiça á secretaria de estado de segurança pública, assim: “...*Les policiers doivent bien s'êre convaincus de l'importance capitale d'adopter des comportements sécuritaires, mais il doit en aller de même de tout l'appareil gouvernemental et judiciaire, du public et des collaborateurs eux-mêmes...*”(Boisvert, 2005, p. 38).
- c. A tradução material do contacto deve ser detalhada quer quanto ao que efetivamente nos levou ao contacto (pode ser apenas um momento de cultivação como já de recolha de notícias), quer quanto ás condições e circunstâncias em que aconteceu com descrição de como a fonte humana se apresentou quer fisicamente quer animicamente. Todos estes dados são fundamentais para quem garante a verificação e análise da FH

e) Desativação;

O relacionamento da fonte humana com a instituição e mais concretamente com o gestor acabará quando se esgotarem os pressupostos que estiveram na base do processo de recrutamento e/ou de aproximação da FH á PSP, e obviamente não se vislumbre nenhuma oportunidade de realocação em área de interesse policial. A pertinência

desta fase tem tanta ou mais importância do que o processo de culturação porquanto se pretende pacífica, honrada, esclarecida e nada conflituosa. Pretende-se que a desvinculação da FH ao processo de gestão e compromisso com a instituição de processo sem mágoa nem culpa e para isso um rigoroso planeamento e decisão de supervisão são determinantes.

7.4. MATERIALIZAÇÃO

Existem duas preocupações quando abordamos a questão instrumental do processo de gestão. Desde logo aquela que se centra no recurso humano que assume o processo de gestão porquanto deve ser um profissional orientado, formado, educado tecnicamente, experiente e imaculado eticamente. Uma segunda preocupação prende-se com a obrigatoriedade em se traduzir todo e qualquer momento do processo de gestão, em documento específico.

Estes documentos devem ser exatos, completos, concisos, claros e coerentes na medida em que a informação que contêm deve ser real e objetiva, com referência integral a todo o facto (reportado pela FH ou inferido pelo gestor), numa forma linear e escura, entendível e inteligível. Estas características são determinantes para o processamento das notícias, para a avaliação das fontes humanas e para a orientação da pesquisa.

O principal documento é a ficha de identificação e codificação da FH. A sua realização, após finalizado o processo de recrutamento, é da responsabilidade do gestor que garante a codificação da FH (a partir deste momento a FH passa a ter um nome de código por todo o tempo de vida técnica), e a ficha é remetida em CONFIDENCIAL, para o DIP. Neste departamento estas fichas devem ser inseridas no sistema apenas pelo nome de código e arquivadas em cofre seguro inviabilizando a reconciliação nominal da fonte humana pelo universo de investigação criminal e de inteligência policial.

Há mais dois documentos de controlo que devem ser centralizados nos núcleos de informações policiais dos comandos respetivos e que garantem a custódia de todas as fontes humanas e do seu processo de gestão. Designaremos os mesmos por fichas de controlo de fonte humana e fichas de avaliação de fonte humana. As primeiras visam o registo do histórico da fonte humana, como o número de contactos que realizou com o gestor, quais os regimes de compensação e se existiram, quais e que compromissos a PSP assumiu com os mesmos, as falhas e vulnerabilidades da fonte humana, em suma a vida útil e técnica da FH ao serviço da PSP. A outra ficha é a mais importante e concorrem para ela as estruturas de análise que processam as notícias, ou seja, quer do subsistema de investigação

criminal quer do subsistema de inteligência policial, sendo, no entanto, este último o que deve integrar e finalizar este processo de avaliação que para agentes deverá ser trimestral, para informadores semestral e para os contactos deverá ser garantido em razão do número de interações desta FH com o gestor (a cada dez contactos deverá ser a FH ser avaliada).

As tipologias documentais que se têm que desenvolver para dar corpo e substância ao futuro conhecimento, são sucintamente as seguintes:

- a. Relatório de Contacto – documento que o gestor realiza após cada contacto com a FH. Aqui ficam descritas as notícias suplementares e de interesse duvidoso que não estavam contextualizadas pela necessidade de pesquisa e que garantem, sempre, análise posterior;
- b. Relatório Interno de Notícia – documento que garantirá a tradução das notícias refletidas no contacto estabelecido e que eram objeto desse mesmo contacto e determinantes para processamento em sede de análise (este documento pode ter distribuição imediata se a notícia tiver a importância e oportunidade que não admita perda de tempo para interpretação e análise).

O processo, integral, de gestão da FH é classificado de RESERVADO, a todo o tempo e a sua cadeia de custódia limitada ao mínimo em termos hierárquicos. Deste modo apenas os gestores e os supervisores (comandantes de EIC e chefes de NIP), o conhecem garantindo-se o seu arquivo digital permanente.

8. CONCLUSÕES

A gestão de fontes humanas é uma realidade na atividade quotidiana de Polícia e deve ser encarada como fator crítico de sucesso para a expressão de competência de uma força de segurança. A sua tradução técnica e instrumental, exige-se, e é fulcral para a continua afirmação institucional e social da Polícia de Segurança Pública.

O uso inapropriado de fontes humanas é perverso bem como inaceitável a inexistência de legislação que regule a sua utilização nos dias que correm. É perentório e conclusivo que as fontes humanas são insubstituíveis num mundo onde a internet das coisas dá inteligência á vida quotidiana.

A profissionalização desta área do conhecimento, adquirido, e gerado por parte da PSP trará confiança e será vital para a segurança transversal do Estado num quadro de afirmação e colaboração com os serviços de informações

O compromisso diário com um serviço público sério e competente não é compatível com a prevalência de práticas amadoras, por desconhecimento, ignoscência, ignorância ou relaxe, em tarefas *core* numa Polícia integral. A confiança do sistema judicial (magistraturas do Ministério Público e Judicial), dos demais parceiros de polícia criminal ou de inteligência, só se garante com critério, competência e assertividade nos processos de trabalho e na transparência.

O crime densificasse e transmutasse recrutando, inclusive, nas forças e serviços de segurança pessoas para sua afirmação. Importa desenvolver técnicas específicas para mitigar este risco e potenciar a capacitação técnica da Polícia para enfrentar o crime com competência e evidência. A opacidade operacional não pode existir nas “lentes” policiais e não serão intervenções pontuais e específicas de limpeza que clarificarão a visão, mas um permanente cuidado e diagnóstico que suportarão a confiança na policia e no seu serviço público de excelência.

Rui Pereira disse-nos que “...é a *superioridade ética, política e jurídica que dará aos Estados de Direito a vitória a longo prazo...*”(Pereira, 2006, p. 68), ao que acrescentamos que a transparência, rigor, decência e profissionalismo da Polícia suportará essa superioridade.

A atividade de Polícia é objeto de controlo, interno e externo, devendo por isso ter o mínimo possível de ambiguidade, de processos duvidosos e pouco esclarecidos e sobretudo saber manter todos os seus processos classificados, ordenados e regulados pelo que, sendo a gestão de fontes humanas, historicamente uma realidade, envolvente, viciante e muito perigosa quando desenvolvida sem método nem arte, torna-se, determinante afirmar doutrina.

Juridicamente este instituto deve obedecer aos princípios de ativação das ações encobertas, por funcionário ou terceiro, para um catálogo mais abrangente de crimes e de realidades face à ameaça onde vigorem, e se garantam, os princípios da adequação, necessidade e proporcionalidade. Deve ser objeto de autorização prévia (no quadro técnico de investigação criminal da autoridade judiciária e no quadro técnico de inteligência policial também para situações de infiltração e penetração e nas demais do DIP), de duplo controlo (DIP e DIC), e de dupla dependência (PSP e autoridade judiciária).

In fine, garantir uma proficiente gestão de fontes humanas é incontornável e obrigatório para afirmação de paradigmas de profissionalismo em liberdade e segurança.

BIBLIOGRAFIA

- Andrade, M. da C. (1992). *Sobre as Proibições de Prova em Processo Penal* (Coimbra Ed).
- Beleza, T. P., & Pinto, F. da C. (2013). *Prova Criminal e direito de defesa: estudos sobre a teoria da prova e garantias de defesa em processo penal*. (Almedina, Ed.) (Edições AI). Coimbra.
- Bilingsley, R. E. (2015). *An Examination of the Relationship Between informers and their handlers within the police service in England*. *Ocular Surface*. Roger Eric Bilingsley, London. <https://doi.org/10.1016/j.jtos.2014.07.002>
- Boisvert, A. (2005). *La protection des collaborateurs de la justice : éléments de mise à jour de la politique québécoise*. Québec: Bibliothèque nationale du Québec.
- Braz, J. (2013). *Investigação Criminal - A organização, o método e a prova*. (Almedina, Ed.) (3.^a Edição). Coimbra.
- Campos, S. R. R. (2015). *(In)admissibilidade de provas ilícitas*. Universidade de Coimbra.
- Department, A. P. (2012). *Informants - Procedural Orders*. Albuquerque.
- EUROPOL. (2012). *Covert Human Intelligence Source (CHIS) Handling: European Union Manual on Common Criteria and Principle*.
- Ferreira, A. M. A. (1984). Técnicas de Investigação Criminal. *Boletim do Ministério da Justiça*, (338), 7–44.
- Fitzgerald, D. G. (2015). *Informants and Undercover Investigations - A practical guide to law, policy, and procedure*. (C. Press, Ed.), *Public Health* (Vol. 1014). New York. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.omega.2014.12.006>
- Grabosky, P. N. (1992). Prosecutors, Informants, and the integrity of the criminal justice system. *Australian Institute of Criminology Decency*, 63.
- Handling, I., & Manual, S. (2007). *Undercover Operations and Informant Handling Student Manual*. (O. of P. Safety, Ed.). New York: Division of Criminla justice

Services.

Jones-Brown, D., & Shane, J. M. (2011). *An Exploratory Study of the Use of Confidential Informants in New Jersey*. New York.

Kean, T. H., Hamilton, L. H., Ben-Veniste, R., Fielding, F. F., Gorelick, J. S., Gorton, S., ... Thompson, J. R. (2004). The 9/11 Commission Report. *The 9/11 Commission Report*, 58. <https://doi.org/10.1080/08850607.2015.1051410>

L'Heuillet, H. (2004). *Alta Polícia Baixa Política*. (N. Editorial, Ed.) (1.^a Edição). Lisboa.

Laurendeau, M. (1984). La police et ses auxiliaires particuliers: informateurs, délateurs et agents provocateurs. *Criminologie*, 17(January), 117–125. <https://doi.org/10.7202/017193ar>

Madinger, J. (2000). *CONFIDENTIAL INFORMANT Law Enforcement ' s Most Valuable Tool*. (C. Press, Ed.). New York.

Mata-Mouros, M. de F. (2003). *Sob Escuta*. (publicações universitárias e científicas Principia, Ed.) (1.^a Edição). Cascais.

Miller, J. M. (2011). Becoming an Informant. *Justice Quarterly*, 28(May 2013), 203–220. <https://doi.org/10.1080/07418825.2010.506881>

Moreira, J. C. B. (1996). A Constituição e as provas ilicitamente obtidas. *Revista de Processo*, (84), 7.

Oneto, I. (2005). *O Agente Infiltrado*. Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Pereira, R. (2006, Novembro). Segurança e Justiça em Portugal. *Revista Segurança e Defesa*, 144.

Plato. (2006). MÉMOIRES DE JOSEPH FOUCHÉ, DUC D'OTRANTE, MINISTRE DE LA POLICE GÉNÉRALE. *Project Gutenberg*. Obtido de <http://www.gutenberg.org/files/1744/1744-h/1744-h.htm>

Reuter, P. (1982). *Licensing Criminals police and informants*. Police Foundation.

- Schonke, A. (1955). Limites de la prueba en el derecho procesal. *Revista de derecho procesal*, Ano XI(N.3).
- Senate, U. S. (2015). *CONFIDENTIAL Informants - Updates to Policy and Additional Guidance Would Improve Oversight by DOJ and DHS Agencies*. United States Government Accountability Office Report.
- Shane, J. (2015). Confidential informants: A closer look at police policy. *Confidential Informants: A Closer Look at Police Policy*, 1–112. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-22252-3>
- Silva, G. M. da. (2006). Produção e valoração da prova em processo penal. *Revista CEJ*.
- Silva, G. M. da. (2011). *Curso de Processo Penal Vol.II*. (Verbo, Ed.) (5.^a Edição).
- Sintra, A. (2010). Técnicas especiais de investigação criminal. *Investigação Criminal - ASFIC*, 1, 20.
- Tzu, S. (2015). *A arte da guerra*. (N. S. Ediora, Ed.). São Paulo.
- UNODC. (2009). *Global_Smart_vol1_Marco_2009.pdf*.
- Vilela, A. J. (2017). As guerras na PJ pelo controlo dos informadores - Segurança - SÁBADO_701.pdf. *Revista Sábado*.
- Willemm, D. (2014). Le rôle clé des indicis pour la police. *L'Éxpress*.
- Wolfe, C. (2009). *Rats!: Your guide to protecting yourself against snitches, informers, informants, agents provocateurs, narcs, finks, and similar vermin*.

ASSINATURA

Lisboa, 3 de novembro de 2017

José Carlos Ribeiro Neto

Intendente

DOCUMENTAÇÃO ANEXA

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

P1.

No quadro do seu conhecimento, quanto às responsabilidades de missão da Polícia de Segurança Pública, como qualifica a atual gestão de informadores/fontes humanas na instituição e onde a integra funcionalmente, na área da inteligência policial, ou de investigação criminal, ou em ambas?

P2.

Considera que no atual ambiente securitário mundial e perante as ameaças transversais que se nos apresentam o conhecimento adquirido por via de fontes humanas é determinante para o desenvolvimento de modelos de policiamento eficientes?

P3.

Considera que a gestão de informadores deve obedecer a uma regulamentação (normalização técnica), adequada no âmbito do desempenho dos profissionais que exploram o conhecimento por via do contacto com este tipo de fonte?

P4.

Da sua experiência profissional teve que gerir algum comprometimento técnico-policial e/ou jurídico resultado de uma deficiente gestão de informadores? Se sim, quantas vezes?

P5.

Considera que a gestão proficiente (organizada, normalizada, materializada tecnicamente e prevalente em conhecimento), de informadores acrescenta valor ao desempenho policial?

P6.

Quais, na sua perspetiva, os reais comprometimentos face a uma regulamentação desta realidade técnico-policial, predominantemente de natureza ética, de natureza jurídica, de natureza técnico-policial ou não existem de todo?

ANEXO 2 – RESPOSTAS AOS QUESTIONÁRIOS

ANEXO 3 – REGULAMENTO DE GESTÃO DE INFORMADORES

DATA: 02 NOV 2011

IC n.º 935/2011

Nº SEG:

Assunto: Regulamento de Gestão de Informadores

Parecer	Despacho

Relativamente ao assunto em epígrafe informo V. Exa o seguinte:

1. O Departamento de Investigação Criminal desenvolve as competências estabelecidas na Portaria 383/2008, de 29 de Maio.
2. Cabe ao DIC, nos termos do art. 6º, al. e) da referida Portaria, garantir o apoio às unidades e subunidades de Polícia ao nível do uso de meios centralizados.
3. Estas competências estão adstritas á Divisão de Coordenação de Investigação Criminal, nos termos do art. 12º, nº1, al.c), do Despacho 19935/2008, de 28 de Julho e são asseguradas pelo Núcleo de Apoio Operacional (NAOP).
4. O NAOP é um serviço especializado de pesquisa de informação em matéria de Investigação criminal constituído por meios humanos com formação específica e meios técnicos e materiais especializados, para prestação do referido apoio operacional á estrutura de IC.
5. O NAOP encontra-se especialmente vocacionado para a recolha de informação e pesquisa de notícias susceptível de auxiliar a obtenção de meios de prova, em situações em que a subunidade solicitante não dispõe dos meios adequados a fazê-lo, nomeadamente perante investigações de excepcional complexidade e dificuldade na recolha de prova; especial mobilidade e/ou sensibilidade dos suspeitos e tipologia e carácter violento ou organizado do crime em investigação.
6. Nestes termos, o NAOP desenvolve acções de pesquisa encoberta de informação que potencie a eficiente prossecução das finalidades do inquérito, nomeadamente a confirmação de notícias e obtenção de informações relativas a prática de crime ou actividade proibida, a obtenção de informação detalhada sobre as actividades e relações estabelecidas pelos suspeitos e, entre outros, a recolha de a recolha complementar de informação através de outras fontes.
7. A actividade desenvolvida pelo NAOP é de apoio ás Subunidades Territoriais, no âmbito de determinado Inquérito crime delegado na PSP e referenciado com o necessário NUIPC.
8. Assim, para o bom desempenho das suas funções, o NAOP tem necessidade de desenvolver contactos com fontes humanas, o que acarreta uma preocupação

- acrescida pela sensibilidade e eventual vulnerabilidade que tal constitui para a actividade policial.
9. Esta actividade decorre da autonomia tática e técnica dos OPC na investigação criminal, e ainda da necessária e autónoma iniciativa da PSP para assegurar novos meios de prova, tendo como limites da sua actuação, entre outros, os métodos proibidos de prova nos termos do art. 126º do CPP, e é sujeita á avaliação e controlo da Autoridade Judiciária.
 10. Sem prejuízo do estipulado na Constituição da República Portuguesa, no Regulamento Disciplinar da PSP e demais legislação relevante nesta área, salienta-se o Código Deontológico do Serviço Policial, nomeadamente o seu art. 6º, nº1 – *“Os membros das forças de segurança cumprem as suas funções com integridade e dignidade, evitando qualquer comportamento passível de comprometer o prestígio, a eficácia e o espírito de missão de serviço público da função policial”* e o art. 11.º - *“Os membros das forças de segurança devem guardar segredo sobre as informações de natureza confidencial, ou relacionadas com métodos e táticas de acção operacional, que venham a obter no desempenho das suas funções, sem prejuízo das necessidades da administração da justiça ou do cumprimento do dever profissional.”*
 11. Nestes termos, torna-se necessário estabelecer um conjunto de procedimentos que visem, por um lado, assegurar a integridade da actividade e da informação obtida, e por outro lado, o sigilo a que obriga o desempenho destas funções.
 12. É com base nestes pressupostos que se formula a presente proposta de Regulamento de Gestão de Informadores do NAOP.
 13. Pelo exposto, propomos a V. Exa o seguinte:
 - a. A aprovação do presente Regulamento de Gestão de Informadores para o NAOP;
 - b. Que seja dado conhecimento a todos os elementos que pertencem ou venham a pertencer a este Núcleo, aquando da sua apresentação;

O CHEFE DA DIVISÃO DE COORDENAÇÃO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Dário Duarte Mendes Prates
Subintendente

REGULAMENTO DE GESTÃO DE INFORMADORES

1. FINALIDADE

- 1.1. O NAOP é um serviço especializado de pesquisa de informação em matéria de Investigação criminal constituído por meios humanos com formação específica e meios técnicos e materiais especializados, para prestação do referido apoio operacional á estrutura de IC.
- 1.2. O NAOP encontra-se especialmente vocacionado para a recolha de informação e pesquisa de notícias susceptível de auxiliar a obtenção de meios de prova, em situações em que a subunidade solicitante não disponha dos meios adequados a fazê-lo, nomeadamente perante investigações de excepcional complexidade e dificuldade na recolha de prova; especial mobilidade e/ou sensibilidade dos suspeitos dos suspeitos e tipologia e carácter violento ou organizado do crime em investigação.
- 1.3. Nestes termos, o NAOP desenvolve acções de pesquisa encoberta de informação que potencie a eficiente prossecução das finalidades do inquérito, nomeadamente a confirmação de notícias e obtenção de informações relativas a prática de crime ou actividade proibida, a obtenção de informação detalhada sobre as actividades e relações estabelecidas pelos suspeitos e, entre outros, a recolha de a recolha complementar de informação através de outras fontes.
- 1.4. Assim, para o bom desempenho das suas funções, o NAOP tem necessidade de desenvolver contactos com fontes humanas (incluindo informadores), o que acarreta uma preocupação acrescida pela sensibilidade e eventual vulnerabilidade que tal constitui para a actividade policial.
- 1.5. Os elementos policiais devem cumprir as suas funções com integridade e dignidade, evitando qualquer comportamento passível de comprometer o prestígio, a eficácia e o espírito de missão de serviço público da função policial e devem guardar segredo sobre as informações de natureza confidencial, ou relacionadas com métodos e tácticas de acção operacional, que venham a obter no desempenho das suas funções, sem prejuízo das necessidades da administração da justiça ou do cumprimento do dever profissional.
- 1.6. Nesta matéria o NAOP tem especiais responsabilidades que decorrem das suas funções, da necessidade de garantir a integridade e confiança da sua actividade perante o cidadão e perante o dispositivo.
- 1.7. O presente Regulamento tem por finalidade assegurar a integridade e o sigilo da actividade do NAOP, designadamente na gestão e nos contactos com INFORMADORES e rentabilizar de forma profissional a gestão dos mesmos, garantindo os maiores índices de confiança e qualidade na sua actividade.

2. ÂMBITO

- 2.1. O presente Regulamento aplica-se a todos os elementos que pertencem ao NAOP a partir do momento em que integram o seu efectivo.
- 2.2. Todos os elementos policiais ficam sujeitos ao dever de sigilo de toda a actividade desenvolvida no âmbito do NAOP, mesmo após a sua saída deste Núcleo.
- 2.3. Aquando da sua integração no NAOP os elementos policiais assinam uma declaração onde conste a identificação, data de integração e conhecimento de todo o conteúdo do presente Regulamento.

3. CONCEITOS

- 3.1. Para conhecimento e para aplicação na gestão de informadores consideram-se os seguintes conceitos.
- 3.2. INFORMADOR
 - 3.2.1. Considera-se INFORMADOR o indivíduo tratado com confidencialidade e que passa informações e/ou presta auxílio à PSP, nomeadamente na vertente de investigação criminal e em sede de actividade do NAOP, com carácter de regularidade.
 - 3.2.2. A actividade de recolha de notícias por parte do NAOP, no âmbito de determinada investigação, é enquadrada pelo art. 249º, nº1, al. b) do CPP. No entanto, ressalva-se que a figura do INFORMADOR não se deve confundir com a figura do ARREPENDIDO e do AGENTE ENCOBERTO/INFILTRADO.
- 3.3. ARREPENDIDO
 - 3.3.1. O ARREPENDIDO é a pessoa que estando relacionada com determinada actividade criminosa colabora activamente com as autoridades para a realização da justiça, podendo ver a sua pena atenuada ou dispensada, nos termos do art. 72º, nº2, al.c) do CPP.
- 3.4. AGENTE ENCOBERTO/INFILTRADO
 - 3.4.1. O AGENTE ENCOBERTO/INFILTRADO actua sob disfarce e ocultação da sua identidade no mundo criminoso, sob a gestão da PJ ou do SEF, consoante a criminalidade, nos termos da Lei 101/2001, de 25 de Agosto (regime jurídico das acções encobertas para fins de prevenção e investigação criminal) e do art. 188º da Lei nº23/2007, de 4 de Julho (acções encobertas desenvolvidas pelo SEF).
- 3.5. AGENTE DE CONTACTO
 - 3.5.1. O AGENTE DE CONTACTO é o elemento policial que recebeu formação específica nesta área e que conhece pessoalmente o informador e que é responsável pelo contacto e pela informação obtida deste.
- 3.6. SUPERVISOR
 - 3.6.1. SUPERVISOR é o elemento policial que recebeu formação específica nesta área e que fiscaliza a gestão de informadores
- 3.7. ANALISTA
 - 3.7.1. ANALISTA é o elemento policial que recebeu formação específica nesta área e é responsável pelo tratamento das notícias recolhidas.

4. CARACTERIZAÇÃO DOS INFORMADORES

4.1. Para o contacto, rentabilização e gestão dos INFORMADORES é necessário conhecer a caracterização dos mesmos. Para essa caracterização é fundamental identificar as motivações que levam determinada pessoa a colaborar com a Polícia e a desempenhar o papel de INFORMADOR.

4.2. Conhecer essas motivações servirá para melhor catalogar o INFORMADOR, rentabilizar a sua actividade e a sua motivação.

4.3. AS MOTIVAÇÕES

4.3.1. Os factores de motivação aqui enunciados, apesar de serem os mais importantes e frequentes, constituem apenas algumas das causas que determinam alguém a informar a Polícia, pois outras haverão. Para além da motivação que estes informadores podem ter *á priori*, o elemento policial deverá ter sempre em mente que ele próprio é um factor de motivação para o informador e que este, como peça fundamental numa investigação, tem necessidade de ser motivado constantemente.

4.4. As motivações podem ser classificadas de emocionais ou materiais

4.5. MOTIVAÇÕES EMOCIONAIS

4.5.1. Espírito cívico – o cidadão informa porque entende ser essa a sua obrigação, por razões de ética e moral. Este sentimento altruísta verifica-se, essencialmente, quando se trata de crimes que ocorrem na sua comunidade e que prejudicam o sossego do bairro onde vivem ou simplesmente por simpatia á Polícia. Estes são considerados bons informadores por terem conhecimento das actividades criminosas praticadas no bairro e seus presumíveis autores, pois vivem e contactam com as pessoas do bairro observando tudo o que ali se passa.

4.5.2. Arrependimento – o cidadão pretende corrigir um mal que praticou e que, por razões de consciência, entra em conflito com ele próprio. Pretende auxiliar a justiça de forma a redimir-se do seu passado criminoso. No entanto, a ajuda deste criminoso arrependido deverá ser bem analisada, pois a sua verdadeira motivação pode ser outra, como por exemplo evitar ser punido.

4.5.3. Vingança – o cidadão pode querer colaborar por razões de vingança, seja por ter entrado em conflito com o grupo ou pessoa criminosa, seja por ter sido mal tratada, por tratamento desigual, divisão de lucros, etc. É um informador que pode exagerar ou fornecer informações erradas para atingir os seus fins.

4.5.4. Inveja – o cidadão quer colaborar para destruir os que obtiveram riqueza ou protagonismo de forma inaceitável. Esta fonte também pode exagerar nas suas denúncias não sendo considerada muito fiável.

4.5.5. Competição – a fonte pode querer colaborar para eliminar ou diminuir a concorrência em determinada actividade criminosa, manifestando-se geralmente contra os suspeitos. A sua gestão requer especiais cuidados para não criar a ideia de protecção da sua actividade criminosa.

4.5.6. Vaidade – decorre da especial satisfação em ser alvo de atenções por parte dos elementos policiais e ser reconhecido por estes. Normalmente não possuem conhecimentos profundos da actividade criminosa e tendem a exagerar os seus conhecimentos.

4.5.7. Medo – o cidadão pode querer colaborar porque receia que a sua segurança, ou a dos que lhe são próximos, pode estar em causa, seja pelo seu envolvimento anterior na actividade criminosa, seja por residir numa zona conflituosa

4.6. MOTIVAÇÕES MATERIAIS

4.6.1. Remuneração – o cidadão colabora com a Polícia a troco de dinheiro. Apesar das vantagens que pode trazer a actividade de um informador com esta motivação a PSP não dispõe de mecanismos para poder socorrer-se destes Informadores. Pontualmente, e muito dependente das circunstâncias, pode-se obter a motivação desejada de um Informador que pretenderia ser remunerado com algumas acções que possam responder ás suas

necessidades, como seja a procura de um emprego para ele ou para alguém próximo (p.e. filho), angariar bens que lhe podem ser entregues, diligenciar para que lhe seja assegurado determinado tratamento médico, etc...

5. VULNERABILIDADES E RISCO

- 5.1. Independentemente das motivações de cada INFORMADOR poderá existir concomitantemente, ou encoberto, o objectivo de conhecer as técnicas de investigação, os elementos policiais e os meios que a PSP dispõe na actividade de investigação criminal, seja por curiosidade seja para acautelar a actividade criminosa desenvolvida com a participação do INFORMADOR. Sendo detectável tal motivação a colaboração do INFORMADOR deve ser recusada.
- 5.2. O elemento policial ainda deve ter em consideração a existência de INFORMADORES PERIGOSOS que não são coerentes com a informação que presta em sede de colaboração com a Polícia, que exerce a actividade criminosa e que pretende desviar a atenção dos elementos policiais para outros suspeitos para obter margem de manobra para a sua actividade ilícita.
- 5.3. A utilização de INFORMADORES contém alguns riscos acrescidos que importa conhecer:
 - 5.3.1. Cometimento de crimes para obtenção de notícias;
 - 5.3.2. Quebra da segurança do INFORMADOR e do AGENTE DE CONTACTO;
 - 5.3.3. Quebra de segurança nas informações.

6. AVALIAÇÃO DOS INFORMADORES

- 6.1. Para se proceder á avaliação dos INFORMADORES é fundamental conhecer quais são as motivações. Para além deste pressuposto, deve ainda atender-se a outros aspectos. De forma a sistematizar as necessidades de informação para a correcta avaliação da fonte importa responder ás seguintes questões:
 - 6.1.1. Qual a sua motivação?
 - 6.1.2. Já foi comprovada a sua fiabilidade?
 - 6.1.3. Como acedeu á informação sobre a infracção?
 - 6.1.4. Tem conhecimento directo da infracção?
 - 6.1.5. Tem algum interesse pessoal no assunto?
 - 6.1.6. Tem experiência suficiente para transmitir informações boas?
 - 6.1.7. Tem acesso a mais informação?
 - 6.1.8. Esconde alguma informação?
 - 6.1.9. Anteriormente já inventou alguma informação?
 - 6.1.10. Tem motivos para vingar-se do denunciado?
- 6.2. Para as formalidades da avaliação da fonte e da notícia é considerado o seguinte quadro³¹:

³¹ Cfr Fax do DIP nº4083/SEC/2011, de 05SET – avaliação de informações.

GRAU DE CONFIANÇA DA FONTE	
A	A fonte tem demonstrado ser fiável em todos os casos
B	A fonte tem demonstrado ser fiável na maioria os casos
C	A fonte tem demonstrado não ser fiável na maioria os casos
D	A fonte não foi utilizada anteriormente ou, tendo sido, falta informação para a avaliar
E	A fonte é comprovadamente fictícia

GRAU DE VEROSIMILHANÇA DA INFORMAÇÃO	
1	A informação é exacta, sem qualquer dúvida
2	A informação foi constatada pela própria fonte
3	A informação não foi constatada pela fonte mas é confirmada por outra informação já registada
4	A informação não foi constatada pela fonte nem é confirmada por outras informações
5	A informação é propositadamente falsa

7. CLASSIFICAÇÃO DOS INFORMADORES

- 7.1. Podemos classificar os INFORMADORES de diversas formas.
- 7.2. Quanto ao conhecimento dos mesmos podem ser ANÓNIMOS – proporcionam informação por motivos desconhecidos e não se conhece nem se controla, ou CONHECIDOS/RECRUTADOS – são escolhidos e seleccionados e são controlados.
- 7.3. Quanto ao conhecimento de como proporcionam informação podem ser CONSCIENTES ou INCONSCIENTES.
- 7.4. Quanto ao tipo de relação pode ser considerada de ABERTA – fonte familiar ou outra com frontalidade, ou ENCOBERTA – recrutados e/ou manipulados.
- 7.5. Quanto á continuidade na relação podem ser considerados CIRCUNSTÂNCIAIS ou FIXOS.
- 7.6. Quanto ao tipo de informação a fornecer o INFORMADOR pode ser considerado de INTERESSE GERAL ou de INTERESSE ESPECÍFICO.
- 7.7. Conforme referido anteriormente o INFORMADOR pode ainda ser considerado PERIGOSO quando não são coerentes com a informação que dão, têm a intenção de recolher informação sobre a actividade policial ou sobre as suas técnicas e meios, exerce a actividade criminosa ou que pretende desviar a atenção dos elementos policiais para outros suspeitos para obter margem de manobra para a sua actividade ilícita.

8. RECRUTAMENTO/SELECÇÃO

- 8.1. Só são considerados os INFORMADORES identificados como tal no presente Regulamento.
- 8.2. A sinalização, selecção e o recrutamento de INFORMADORES devem acautelar sempre uma prévia avaliação. A avaliação com vista ao seu recrutamento deve incidir sobre vários aspectos:
 - 8.2.1. A motivação;
 - 8.2.2. Capacidade de ajudar a Polícia;
 - 8.2.3. Os objectivos da investigação;
 - 8.2.4. Conhecimento pessoal dos suspeitos envolvidos, da área de actuação ou das organizações investigadas;
 - 8.2.5. Grau de fiabilidade;

- 8.2.6. Após a avaliação e decidida a selecção do INFORMADOR deve proceder-se ao seu recrutamento tendo em conta a conjugação dos factores de motivação (podendo-se criar a própria motivação), expectativas e segurança, quer do próprio, quer da investigação em curso, sem nunca prometer o que não pode ser cumprido.
- 8.3. Etapas para o recrutamento:
 - 8.3.1. 1ª etapa – descobrir ou reconhecer uma potencial fonte de informação;
 - 8.3.2. 2ª etapa – avaliar a motivação do potencial informador;
 - 8.3.3. 3ª etapa – abordagem ao informador
- 8.4. Estratégias para abordagem ao informador:
 - 8.4.1. 1ª estratégia – aproximação pessoal ou experimental e pressupõe um esforço a longo prazo para arranjar conhecimento pessoal (vínculo) com o potencial informador.
 - 8.4.2. 2ª estratégia – o potencial informador é abordado de forma directa e solicitada a sua ajuda. Sendo uma proposta distante e fria e condicionada por limites de tempo ou pressão dos acontecimentos, não permitindo criar um vínculo a longo prazo, é no entanto comum entre organismos oficiais. Tem uma grande possibilidade de erro.
 - 8.4.3. 3ª estratégia – técnica combinada, descobrindo-se o potencial informador e realizando-se a sua avaliação e investigação.
 - 8.4.4. 4ª estratégia – criação de uma “história de cobertura” de forma a que o potencial informador não saiba da condição do elemento policial, uma vez que jamais daria informação á Polícia e saberá bastante do que se pretende investigar.

9. RESPONSABILIDADES DO INFORMADOR

- 9.1. Após o seu recrutamento o INFORMADOR deve ser totalmente esclarecido sobre as suas responsabilidades, que a seguir se discriminam:
 - 9.1.1. Tem de assumir a responsabilidade pela sua própria segurança e não correr riscos sem consultar os agentes de contacto;
 - 9.1.2. Está sujeito a procedimento criminal se cometer crimes enquanto for informador;
 - 9.1.3. Tem de comparecer aos encontros;
 - 9.1.4. Respeitar os métodos de comunicação acordados;
 - 9.1.5. Solicitar esclarecimentos adicionais em caso de dúvidas sobre as instruções dadas pelo agente de contacto.
 - 9.1.6. Não pode levar ninguém para as reuniões com os agentes de contacto sem o consentimento prévio destes;
 - 9.1.7. Informar os agentes de contacto se tiver sido exposto a riscos;
 - 9.1.8. Não lhe cabe decidir sobre o tipo de informação a fornecer em seguida. O informador tem de comunicar toda a informação recolhida e, se necessário, consultar os seus agentes de contacto em relação ao que deverá fazer;
 - 9.1.9. Nunca agir como «agente provocador».

10. REGISTO DE INFORMADORES

- 10.1. Tendo em consideração as necessidades de controlo da actividade do INFORMADOR e a sua gestão, da supervisão de contactos com os AGENTES DE

CONTACTO, de aumentar a confiança e qualidade do trabalho desenvolvido, bem como a integridade e o sigilo da actividade policial desenvolvida pelo NAOP, é criado um REGISTO DE INFORMADORES.

- 10.2. Os objectivos deste REGISTO DE INFORMADORES são:
 - 10.2.1. Avaliar a complexidade da actividade relacionada com o INFORMADOR (assegurando que são disponibilizados os recursos apropriados);
 - 10.2.2. Desenvolver a capacidade de atribuição de missões e procedimentos em caso de lacunas de informação;
 - 10.2.3. Evitar a sobreposição da gestão e contactos com os INFORMADORES;
 - 10.2.4. Aumentar o controlo dos INFORMADORES PERIGOSOS ou de alto risco;
 - 10.2.5. Salvaguardar a actividade policial bem como os contactos entre o AGENTE DE CONTACTO com o INFORMADOR;
- 10.3. O REGISTO DE INFORMADOR, de acesso restrito, comporta as seguintes elementos de informação:
 - 10.3.1. O pseudónimo e código do informador;
 - 10.3.2. Pormenores suficientes sobre o perfil [que devem] ser tomados em conta aquando da atribuição de missões no interesse da força/agência como um todo;
 - 10.3.3. A data de autorização do registo e do uso;
 - 10.3.4. A avaliação e o estatuto de informador perigoso, de alto risco;
 - 10.3.5. As datas das revisões necessárias e de cessação das autorizações;
 - 10.3.6. Identificação do AGENTE DE CONTACTO, incluindo a data em que se tornaram responsáveis pelo informador;
 - 10.3.7. As principais áreas de risco inerentes ao uso do informador;
 - 10.3.8. O registo de recompensas do informador;
 - 10.3.9. Os pedidos centrais de missões relacionadas com o informador;
 - 10.3.10. O registo de detenções do informador;
 - 10.3.11. O registo de toda a informação fornecida pelo informador bem como das datas em que se encontraram.

11. RESPONSABILIDADES DO AGENTE DE CONTACTO

São responsabilidades do AGENTE DE CONTACTO as seguintes:

- 11.1. Manter uma relação profissional com o INFORMADOR;
- 11.2. Assegurar os procedimentos técnicos no contacto com o INFORMADOR
- 11.3. Permitir o contacto com o INFORMADOR sempre que este necessitar;
- 11.4. Obter autorização prévia para contacto com o INFORMADOR;
- 11.5. Elaborar relatórios de contacto, com a informação recolhida e respectiva avaliação, e submeter ao SUPERVISOR;
- 11.6. Assegurar que o INFORMADOR está ciente da missão atribuída;
- 11.7. Não permitir que o INFORMADOR actue como agente provocador;
- 11.8. Identificar as oportunidades de recrutamento de INFORMADORES;
- 11.9. Manter actualizada a informação necessária para o REGISTO DO INFORMADOR.

12. RESPONSABILIDADES DO SUPERVISOR

- 12.1. Considerando as funções do NAOP, são considerados SUPERVISORES o Chefe do NAOP, o Chefe da DCIC e o Director do DIC, ou seus representantes.
- 12.2. São responsabilidades do SUPERVISOR:

- 12.2.1. Controlar a conduta dos AGENTES DE CONTACTO;
- 12.2.2. Avaliar os riscos, as recompensas e a informação recolhida;
- 12.2.3. Supervisionar o uso do INFORMADOR;
- 12.2.4. Dar resposta às solicitações dos investigadores;
- 12.2.5. Certificar-se que a divulgação das informações é adequada;
- 12.2.6. Velar permanentemente pela segurança das informações detidas sobre as fontes garantindo a confidencialidade da identidade do INFORMADOR;
- 12.2.7. Garantir a segurança e controlo de acesso aos ficheiros arquivados;
- 12.2.8. Analisar as operações concluídas com a colaboração de INFORMADORES de forma a avaliá-los e classificar constantemente o INFORMADOR.
- 12.2.9. Garantir o princípio de o contacto com um INFORMADOR ser sempre do mesmo AGENTE DE CONTACTO, salvo se for decidido alterar este.
- 12.2.10. Garantir a protecção relativa a INFORMADORES PERIGOSOS.

13. RESPONSABILIDADES DO ANALISTA

- 13.1. Pode ser nomeado ANALISTA responsável por:
 - 13.1.1. Actualização do REGISTO DOS INFORMADORES
 - 13.1.2. Propor a classificação de INFORMADORES ao SUPERVISOR

14. RECOMPENSAS

- 14.1. A atribuição de recompensas a INFORMADOR tem em consideração a motivação que o levou a colaborar com a Polícia.
- 14.2. Assim, há que atender às motivações de ordem emocional, em que uma simples comunicação de uma detenção ou os resultados de determinada operação podem corresponder à satisfação e ao prémio pretendido. Podem ser consideradas outras formas de recompensa desde que não sejam ilegais, que não comprometam a actividade policial ou a segurança do INFORMADOR.
- 14.3. Em relação às motivações materiais, a PSP não dispõe de mecanismos para pagamento de informação, pelo que não pode ser considerada esta possibilidade. Podem ser consideradas outras recompensas para as necessidades materiais, como seja ajudar a procurar um emprego para o INFORMADOR ou alguém que lhe seja próximo, angariar bens para posterior entrega, etc. Não é permitido proceder à entrega de produtos, artigos ou dinheiro apreendidos para a recompensa de INFORMADORES.
- 14.4. A recompensa deve ter em consideração os seguintes factores:
 - 14.4.1. Descrição da natureza do caso, incluindo as autoridades envolvidas, os antecedentes dos infractores, os pormenores e o objectivo dos inquéritos a realizar, bem como a importância das provas susceptíveis de serem recolhidas;
 - 14.4.2. Impacto na estrutura de uma organização criminosa;
 - 14.4.3. Volume e natureza dos bens apreendidos ou susceptíveis de o serem;
 - 14.4.4. Possível impacto sobre a integridade psicológica e física do ser humano;
 - 14.4.5. A natureza e o valor da informação prestada;
 - 14.4.6. O papel desempenhado pelo informador.

15. PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

Para assegurar a qualidade do serviço policial, a confiança necessária para o desempenho das funções de pesquisa de notícias a integridade da actividade do NAOP são estabelecidos os seguintes procedimentos técnicos a serem observados no planeamento, execução e após o contacto com o informador:

- 15.1. determinar previamente o local seguro, afastado de instalações policiais ou da residência/local de trabalho do INFORMADOR, com a maior descrição possível;
- 15.2. assegurar locais diferentes de contacto com outros Informadores;
- 15.3. assegurar um local alternativo ou secundário;
- 15.4. proceder a avaliação prévia e reconhecimento ao local antes de cada encontro;
- 15.5. privilegiar o contacto pessoal;
- 15.6. adoptar sempre medidas de segurança e contra-vigilância;
- 15.7. preparar o contacto com informação sobre a investigação, as necessidades de informação e os objectivos a estabelecer ao Informador;
- 15.8. tratar o INFORMADOR sempre com decência, justiça, respeito e profissionalismo;
- 15.9. manter uma relação de amizade com o INFORMADOR mas não de intimidade;
- 15.10. dar ao INFORMADOR missões específicas com objectivos claramente definidos e compreensíveis;
- 15.11. manter alguma regularidade nos contactos com o INFORMADOR
- 15.12. confirmar sempre a informação recolhida do INFORMADOR com outras fontes.
- 15.13. Havendo mais do que um INFORMADOR sobre a mesma investigação deve ser salvaguardado o princípio da sua compartimentação, assegurando-se que os próprios desconheçam a situação da existência de outros.
- 15.14. não divulgar informação sobre operações em preparação, métodos ou técnicas de investigação, bem como meios técnicos ao dispor do NAOP, nem qualquer outra informação que possa pôr em causa investigações em curso ou a segurança dos elementos policiais.
- 15.15. não recrutar qualquer INFORMADOR sem autorização superior;
- 15.16. não fornecer equipamento policial, por mais inócuo que pareça;
- 15.17. não transportar o INFORMADOR em transporte policial;
- 15.18. não efectuar promessas que não possam ser cumpridas;
- 15.19. não tolerar a prática de crimes para obtenção de notícias;
- 15.20. colocar superiormente as condições impostas pelo INFORMADOR;
- 15.21. em casos de particular sensibilidade, deve fazer-se acompanhar pelo superior, sempre com conhecimento do INFORMADOR.

ANEXOS:

REGISTO DE INFORMADOR



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

DIRECÇÃO NACIONAL

UNIDADE ORGÂNICA DE OPERAÇÕES E SEGURANÇA

DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Divisão de Coordenação de Investigação Criminal

NAOP

REGISTO DE INFORMADOR

DATA DO REGISTO/AUTORIZAÇÃO:

CÓDIGO:

AGENTE DE CONTACTO:

1. IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Morada: _____

—

Contacto: _____

—

BI nº: _____ NIP: _____

2. ÁREA GEOGRÁFICA ACTUAÇÃO:

3. ÁREA CRIMINAL DE ACTUAÇÃO:

4. MOTIVAÇÃO

5. INFORMAÇÃO FORNECIDA:

DATA:	RELATÓRIO DE CONTACTO:
RESUMO:	
DATA:	RELATÓRIO DE CONTACTO:
RESUMO:	
DATA:	RELATÓRIO DE CONTACTO:
RESUMO:	
DATA:	RELATÓRIO DE CONTACTO:
RESUMO:	
DATA:	RELATÓRIO DE CONTACTO:
RESUMO:	
DATA:	RELATÓRIO DE CONTACTO:
RESUMO:	

6. SERVIÇOS EFECTUADOS:	
DATA:	NUIPC:
DATA:	NUIPC:
DATA:	NUIPC:
DATA:	NUIPC:
DATA:	NUIPC:
DATA:	NUIPC:
DATA:	NUIPC:

7. AVALIAÇÃO DO INFORMADOR:
FUNDAMENTO

7. RECOMPENSAS:

7. VULNERABILIDADES E CUIDADOS A TER NO CONTACTO:

8. OBSERVAÇÕES

RELATÓRIO DE CONTACTO



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
DIRECÇÃO NACIONAL

UNIDADE ORGÂNICA DE OPERAÇÕES E SEGURANÇA
DEPARTAMENTO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL
Divisão de Coordenação de Investigação Criminal

NAOP

RELATÓRIO DE CONTACTO

RELATÓRIO DE CONTACTO	
CÓDIGO DO INFORMADOR:	CLASSIFICAÇÃO:
DATA DO CONTACTO:	
AGENTE DE CONTACTO:	
LOCAL DE CONTACTO:	

1. INFORMAÇÃO RECOLHIDA E AVALIAÇÃO DA NOTÍCIA:

--

2. RECOMPENSAS OU CONTRAPARTIDAS SOLICITADAS:

--

3. VULNERABILIDADES E CUIDADOS A TER EM CONTACTO FUTURO:

--

4. PROPOSTAS

--

5. CONSIDERAÇÃO FINAIS

--