



INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA



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

2021



Índice

	Pág.
1. Introdução	03
2 - Guarda Nacional Republicana	05
Área 1 – Recrutamento	06
Área 2 – Formação	12
Área 3 – Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, com outros	12
Área 4 – Promoção da Imagem das FSS e Comunicação	13
Área 5 – Mecanismos preventivos e de monitorização	14
3 - Polícia de Segurança Pública	16
Área 1 – Recrutamento	17
Área 2 – Formação	24
Área 3 – Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, com outros	25
Área 4 – Promoção da Imagem das FSS e Comunicação	25
Área 5 – Mecanismos preventivos e de monitorização	32
4 - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras	37
Área 1 – Recrutamento	38
Área 2 – Formação	39
Área 3 – Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, com outros	40
Área 4 – Promoção da Imagem das FSS e Comunicação	40
Área 5 – Mecanismos preventivos e de monitorização	41
5 - Outras medidas	44
Conclusões	44
Recomendações	45
Junta-se ao presente relatório 6 Anexos	

1 – INTRODUÇÃO

O Plano de Prevenção de Práticas Discriminatórias nas Forças e Serviços de Segurança (Plano) começou a ser preparado, sob impulso e coordenação da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), no primeiro semestre de 2020 tendo sido constituído, para o efeito, um grupo de trabalho com representantes do Ministério da Administração Interna, da Guarda Nacional Republicana (GNR), da Polícia de Segurança Pública (PSP) e do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

Os trabalhos decorreram e concluíram-se. Em março de 2021, procedeu-se à apresentação pública do Plano.

O Plano compreende a intervenção em cinco áreas:

- Área do recrutamento;
- Área da formação;
- Área da interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais;
- Área da promoção da imagem das FSS e comunicação.
- Área dos mecanismos preventivos e monitorização.

Para estas 5 áreas de intervenção, o plano consagra 15 objetivos aos quais correspondem medidas/indicadores.

O grupo de trabalho encarregado do acompanhamento da execução das medidas do Plano foi composto pelos Oficiais de Direitos Humanos (ODH) designados nas Forças e Serviços de Segurança, a saber:

GNR – Tenente-Coronel Paulo Miguel Lopes de Barros Poiares;

PSP – Intendente Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote;

SEF – Inspectora Mónica Alexandra Cordeiro Girão Monteiro.

e pelo Subinspetor-Geral da Administração Interna, Mestre José Manuel Vilalonga.

Sua Excelência o Ministro da Administração Interna determinou a realização de uma reunião com os Oficiais de Direitos Humanos e com a IGAI a ter lugar antes do início dos trabalhos de execução do Plano, a qual ocorreu em Junho de 2021.

O Plano prevê a constituição de dois grupos de trabalho.

Um situa-se na área do recrutamento - objetivo 1 -, e determina a definição ou o reforço de critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção e de formação de candidatos às FSS, despistar

aspectos de personalidade que tendam a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

Uma medida / indicador deste objetivo consiste precisamente na constituição de um grupo técnico, com representação de cada FSS, com o intuito de avaliar a possibilidade de integração de critérios de avaliação nas várias fases.

Outro, na área referente aos mecanismos preventivos e de monitorização, o objetivo 13 do Plano prevê a definição de mecanismos de intervenção de carácter preventivo relativos a sinais de atitudes que tendam a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

Neste contexto, é igualmente prevista, como medida / indicador, a constituição de um grupo de trabalho com representação das FSS que avalia as melhores formas de implementar mecanismos de intervenção.

O grupo de trabalho encarregado da execução das medidas técnicas foi constituído.

Os trabalhos decorreram e as medidas propostas, uma vez analisadas, foram implementadas, em conformidade com o relatório intercalar concluído em 11 de novembro de 2021 - relatório que constitui o **Anexo I** do presente relatório global.

No presente relatório dá-se conta do ponto em que se encontra a execução das medidas previstas no Plano.

Junta-se, como **Anexo II**, quadro resumo com as medidas do Plano, o qual consta do texto do próprio Plano.

A execução das medidas do Plano nas Forças e Serviços de Segurança segue ritmos internos que variam entre as três entidades em causa, por razões que decorrem de a realidade interna, organizacional e procedimental ser, naturalmente, diversa.

Nessa medida, proceder-se-á, de seguida, à identificação do ponto de situação em cada uma das três entidades destinatárias do Plano.

GNR



2 – GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

ÁREA I – RECRUTAMENTO

Objetivo 1 – Foi realizada a análise da adequação das atuais avaliações psicológicas aplicadas aos candidatos ao ingresso em cada categoria da GNR, com especial incidência no curso de formação de guardas e no curso de formação de oficiais, envolvendo o Núcleo de Psicologia Organizacional e Apoio Social da Guarda (NPOASG), (por se constituir como órgão técnico para a realização dos métodos de seleção de avaliação psicológica), no que se refere à capacidade para identificação de atitudes/comportamentos/traços, ou características de personalidade, que indiciem o referido afastamento dos valores de um Estado de Direito democrático, ou da defesa dos direitos humanos, tendo tal contributo integrado o relatório intercalar relativo ao trabalho do grupo técnico.

Objetivos 2 e 3 – Realça-se que os avisos de abertura de concursos estabelecem metas relativas a uma percentagem de candidatos de modo a garantir representatividade, nomeadamente ao nível do género.

Por outro lado, a GNR procede à publicação periódica de imagens e vídeos, respeitando a perspetiva de igualdade de género na linguagem escrita/visual, nos quais figuram elementos femininos e elementos pertencentes a diversos grupos sociais.

No processo de recrutamento desenvolvido pela Guarda, em abril e novembro de 2021, foi lançada a campanha “A Guarda é muito mais do que imaginas”, tendo sido elaborados e divulgados nas várias páginas oficiais da Guarda nas redes sociais, cerca de 35 vídeos demonstrativos das várias valências da Guarda, onde militares mulheres e homens falam na primeira pessoa. Alguns desses vídeos, que foram exclusivamente com militares do género feminino, foram patrocinados nas várias redes sociais e direcionados para um público alvo específico definido - mulheres com uma faixa etária entre os 18 e os 26 anos. A produção dos vídeos e escolha dos militares teve também em consideração questões étnico-raciais/sociais.

GNR - Guarda Nacional Republicana · 24 de abril de 2021 ·

INSCRIÇÕES ABERTAS ATÉ DIA 26 DE ABRIL (inclusive)
A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS!

Está aberto o procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, para admissão ao Curso de Formação de Guardas da GNR.... Ver mais

João Fonseca e 731 outras pessoas · 47 comentários 88 partilhas

GNR - Guarda Nacional Republicana · 26 de abril de 2021 ·

INSCRIÇÕES ABERTAS - ÚLTIMO DIA
A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS!

Hoje é o último dia que te podes inscrever no concurso para constituição de reserva de recrutamento, para admissão ao Curso de Formação de Guardas da GNR.... Ver mais

João Fonseca, Ana Vaz e 792 outras pessoas · 15 comentários 205 partilhas

GNR - Guarda Nacional Republicana · 20 de abril de 2021 ·

INSCRIÇÕES ABERTAS
A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS!

Está aberto o procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, para admissão ao Curso de Formação de Guardas da GNR.... Ver mais

INSCRIÇÕES ABERTAS A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS! Dia 20

João Fonseca, Ana Vaz e 2,8 mil outras pessoas · 202 comentários 568 partilhas

GNR - Guarda Nacional Republicana · 30 de novembro de 2021 ·

INSCRIÇÕES ABERTAS ATÉ DIA 16 DE DEZEMBRO (inclusive)
A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS!

Está aberto o procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, para admissão ao Curso de Formação de Guardas da GNR.... Ver mais

INSCRIÇÕES ABERTAS
A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS

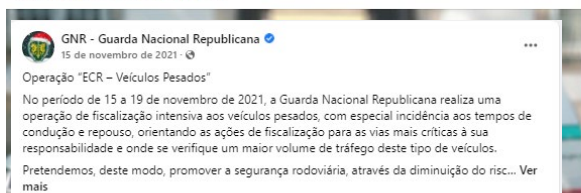
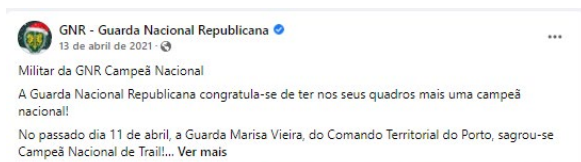
1,6 mil · 262 comentários 1,4 mil partilhas



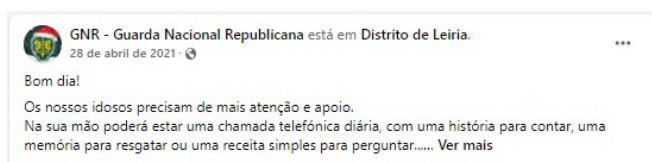
Dos vídeos elaborados e publicados no âmbito do recrutamento destacam- se os seguintes alcances nas redes sociais Facebook e Instagram:

Abril/2021		Pessoas Alcançadas
4 vídeos com militares femininos com 10 valências diferentes		900 216
1 vídeo com um militar negro		357 002
1 vídeo com um militar luso-brasileiro		85 551
Novembro / 2021		
9 imagens de militares femininas		1 349 498
3 imagens com militares negros		486 175
4 vídeos com militares femininos com 10 valências diferentes		661 877
1 vídeo com um militar negro		86 877
1 vídeo com um militar luso-brasileiro		29 230

É permanentemente privilegiada a publicação de imagens e vídeos onde constem mulheres e/ou militares pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racial/social, destacando-se todas as iniciativas relevantes levadas a cabo por militares do género feminino da Guarda.



João Fonseca, Edna Almeida e 1,1 mil outras pessoas 289 comentários 1,1 mil partilhas



João Fonseca, Ricardo Samouqueiro e 747 outras pessoas 28 comentários 42 partilhas



João Fonseca, Hélder Barros e 1,2 mil outras pessoas 52 comentários 45 partilhas

Foram impressos 50.000 *flyers*, para distribuição a nível nacional, com as condições de ingresso na Guarda Nacional Republicana.

A GUARDA É MUITO MAIS DO QUE IMAGINAS

Guardas
 Ter nacionalidade portuguesa
 Idade entre os 18 e 26 anos
 Altura mínima de 1,60m (F) e 1,65m (M)
 Ter aprovação num curso secundário ou equivalente

Sargentos
 3 anos de serviço efetivo na categoria de Guardas
 Idade inferior a 40 anos
 Ter aproveitamento nas provas de admissão ao curso

Oficiais
 Ter nacionalidade portuguesa
 Idade inferior a 22 anos (civil) / 26 anos (militares RV/RC)
 Altura mínima de 1,60m (F) e 1,64m (M)
 Ter aprovação num curso secundário ou equivalente
 Realizar exame nacional de acesso ao ensino superior

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA
 #UmaProfissãoComFuturo

Escola da Guarda / Academia Militar

* Restantes condições em www.gnr.pt e www.academiamilitar.pt

[GNR] [AM]

www f youtu

A GNR tem disponível na internet um portal específico para recrutamento, facilitando a candidatura ao ser totalmente *online* e reforçando a informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento. Neste portal consta informação sobre as condições de acesso, métodos de seleção, fases do processo e vídeos tutoriais a explicar as diversas provas de avaliação.

Foram produzidos vídeos que explicam e demonstram cada uma das provas de admissão ao Curso de Formação de Guardas, tendo sido os mesmos colocados à disposição dos candidatos através do portal do candidato (prova de conhecimentos, provas físicas e provas de avaliação psicológica).

Ministério da Administração Interna
 GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Métodos de Seleção

- Prova de Conhecimentos
- Provas Físicas - Pírtico
- Provas Físicas - Aluno
- Provas Físicas - Fianças braços travos
- Provas Físicas - Exteriores braços solo
- Provas Físicas - Abdominais
- Provas Físicas - Cooper
- Avaliação Psicológica - 1.ª fase
- Avaliação Psicológica - 2.ª fase
- Avaliação Psicológica - 3.ª fase

Notícias
 carreira e categoria de guarda-forestal da Guarda Nacional Republicana (GNR), podendo formalizar a sua candidatura até 23 de novembro de 2021, selecionado para tal a área "Candidatura Online".
 10-11-2021 14:00:00
 Informa-se que poderá formalizar a sua candidatura para o

Ministério da Administração Interna

Otimizado para 14 11 | 11/2021 | 11/2021 | 11/2021

Foi publicado nas redes sociais da Guarda vídeo demonstrativo de cada uma das provas de admissão ao Curso de Formação de Guardas.

Foi produzido um vídeo alusivo à igualdade de género, tendo o mesmo sido publicado nas redes sociais da GNR no Dia Municipal para a Igualdade, onde teve um alcance no Facebook e Instagram, cumulativamente, de 70.697 pessoas.



No âmbito do último processo de recrutamento encontram-se a serem realizadas várias ações de sensibilização, em parceria com associações identificadas para o efeito, em locais específicos tendo em vista a divulgação das condições de acesso à Guarda junto de minorias, distribuindo-se cerca de 5.000 *flyers* através do Comando Territorial de Setúbal.

Após o procedimento concursal para o curso de formação de guardas (2020), foram analisados os principais motivos de reprovação de candidatos (masculinos e femininos) nas provas físicas e no exame médico, tendo sido realizados ajustes em prol dos resultados pretendidos, o que também contribui para potenciar o recrutamento de candidatas;

Pela primeira vez, no Aviso publicado em Diário da República para abertura do procedimento concursal para ingresso no curso de formação de guardas (2021), foi introduzido um ponto relativo à incorporação de 15% de candidatas femininas.

A Aplicação de tabelas de aptidão física das candidatas femininas, também passou a ser distinta das dos candidatos masculinos, nomeadamente, pelo tipo de exercício realizado e pelo resultado mínimo a atingir para obter aprovação.

ÁREA 2 – FORMAÇÃO

Objetivos 4 e 5 – A GNR procedeu à sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes em matéria de direitos humanos, conforme consta do documento que constitui o **Anexo III**.

Considera a GNR, no essencial, que nos cursos de formação ministrados a matéria dos direitos humanos tem presença significativa e adequada. Entendendo que as alterações deverão decorrer da deteção de uma necessidade objetiva, em resultado de uma avaliação da necessidade, apurada, *v.g.*, por via de inquéritos.

A GNR tem procurado identificar oportunidades de reforço e integração de matérias de Direitos Humanos nos cursos da Guarda através da intervenção ao nível do Plano Curricular, optando-se pela integração de uma Unidade Curricular dedicada nos cursos de formação inicial e de promoção e palestras nos cursos de especialização.

A IGAI, em coordenação com a GNR, enquadrado no objetivo 5 do PPMDFSS, associado ao Dia Internacional dos Direitos Humanos, realizou no dia 10 de dezembro de 2021, duas ações de formação por videoconferência na qual participaram **430** militares, entre Oficiais e Sargentos em funções de chefia tática e operacional.

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

Objetivos 6 e 7 – A GNR elencou um conjunto de documentos internos que abordam questões conexas com a interação da Guarda com os cidadãos, lista que consta do **Anexo III**.

Para cumprimento dos objetivos 6 e 7, a GNR desenvolveu um normativo interno com o título “Boas Práticas no Relacionamento dos Elementos da GNR”, que define as boas práticas no relacionamento dos profissionais da Guarda com os(as) cidadãos(ãs) em geral e com outros elementos pertencentes a FSS, tanto ao nível interno como no plano interinstitucional. Encontra-se em curso a elaboração/atualização de três outros documentos conexos com as matérias em causa: Manual de Atendimento, Procedimentos com detidos e Manual de Operações (o qual trata a abordagem de pessoas).

Objetivo 8 – A GNR dispõe, desde 2020, de um desenvolvido e completo documento interno relativo à interação dos militares da Guarda nas redes sociais #Boas Práticas na Utilização das Redes Sociais por Militares da GNR”. Realça-se que neste documento, consta um ponto específico em que são referidos os deveres dos militares da GNR, que concorrem para o seu relacionamento com as redes sociais, e as repercussões para o seu desrespeito.

ÁREA 4 – PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO

Objetivo 9 - A GNR, de forma permanente, tem privilegiado a publicação de conteúdos nas redes sociais da GNR, sítio da GNR, revista da GNR e no âmbito da Comunicação Interna, comportamentos exemplares. Esses comportamentos quando identificados em conduta continuada o excepcional são reconhecidos em ato de louvor publicado em Ordem de serviço¹.

Na relação com os Órgãos de Comunicação social (OCS), tem sido autorizada a presença e participação de militares que evidenciaram um comportamento exemplar numa determinada situação, em ou fora de serviço, junto de OCS.

Objetivo 10 – A GNR tem celebrado e privilegiado a divulgação de protocolos nacionais e locais (ex.: protocolo assinado em 20 de setembro entre a GNR e o Alto Comissariado para as Migrações

¹ <https://www.facebook.com/250287988402261/posts/4644151795682503/?d=n>
<https://www.facebook.com/250287988402261/posts/4667180453379637/?d=n>
<https://www.facebook.com/250287988402261/posts/4719379991493016/?d=n>
<https://www.facebook.com/250287988402261/posts/4709439072487108/?d=n>

(ACM)²), que potenciam o apoio que a Guarda presta diariamente junto das vítimas especialmente vulneráveis. Sendo igualmente privilegiada a publicação e divulgação de campanhas.

Objetivo 11 – A GNR divulga internamente as boas práticas colhidas entre as forças congéneres. Quanto às recomendações, nomeadamente as efetuadas por organismos internacionais, as mesmas são devidamente analisadas e quando exequível implementadas através da aprovação ou atualização de normativos internos.

ÁREA 5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E DE MONITORIZAÇÃO

Objetivo 12 – Objetivo foi cumprido através do Despacho n.º 107/21 publicado na Ordem à Guarda, com a nomeação do Tenente-Coronel Paulo Miguel Lopes de Barros Poiares

Objetivo 13 – A nível de monitorização dos militares no ativo, são realizados rastreios médicos e psicológicos, no âmbito da medicina do trabalho, como medida de prevenção e promoção da saúde. Como forma de melhoramento do que se encontra instituído, a alternativa mais viável e exequível parece ser o investimento em instrumentos, v.g. testes de personalidade, que permitam uma avaliação indireta de características que indiciem futuros comportamentos desajustados, na linha do que vem já sendo feito na Instituição.

Objetivo 14 – A Guarda tem efetuado a análise e compilação das reclamações, queixas e denúncias apresentadas à Guarda via: Livro de Reclamações, Queixas Eletrónicas no portal do MAI, Site/GNR, Provedoria de Justiça, por carta dirigida ao Comando da Guarda (IG), integrando numa ficha de Estatística de Procedimentos Disciplinares.

Procedeu-se à definição dos moldes da recolha de dados estatísticos e níveis de desagregação relativos a situações ocorridas nas FSS envolvendo manifestações de discriminação.

A GNR durante o ano 2021 apenas tem registado uma ocorrência, que poderá vir a consubstanciar uma prática discriminatória, tendo sido instaurado o respetivo procedimento disciplinar.

² <https://www.acm.gov.pt/-/acm-e-gnr-assinam-protocolo-de-colaboracao>

Objetivo 15 – Atualmente, não existem mecanismos formais para monitorizar a taxa de feminização na GNR, embora haja possibilidade de se obter/controlar essa informação relativa ao efetivo geral, ou quando se realizam procedimentos concursais ou cursos, designadamente para efeitos de elaboração do Balanço Social;

Atualmente, a GNR conta com 1.626 militares do género feminino, o que corresponde a cerca de 7,6% de taxa de feminização comparativa ao valor total de militares da GNR.

A definição de indicadores para efeito de monitorização da representatividade existente nos efetivos das FSS em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam é dificultada pela inviabilidade legal de recolha de dados sobre esta matéria.

Nessa medida, fica prejudicada a deteção da representatividade neste âmbito.

Apenas se poderá ter em consideração o que decorre dos elementos recolhidos em execução do objetivo 14 do plano, elementos que poderão sugerir, no limite, a presença de efetivos representativos nos termos definidos na medida/indicador b. do objetivo 15 da área 5 do Plano.

PSP



3 – POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

ÁREA I – RECRUTAMENTO

Objetivo 1 – Com vista à execução do Plano, quanto ao Curso de Formação de Oficiais de Polícia, nos processos de seleção no Curso de Formação de Oficiais de Polícia, acrescentará às dimensões já observadas na entrevista profissional de seleção os seguintes novos campos: “Agressividade”, “Frustração” e “Intolerância”.

Ainda no âmbito do Curso de formação de Agentes e por forma a aperfeiçoar os instrumentos de avaliação psicológica, a PSP propõe-se acrescer, à atual Ficha Individual de Seleção, os campos específicos complementares à prova de personalidade: Robustez emocional; Abertura a ideias; Abertura ao sistema normativo e de valores; e Complacência.

A PSP também incluirá no Curso de Formação de Oficiais de Polícia e no Curso de Formação de Agentes prova complementar de aferição do “Perfil de Personalidade”, em formato informatizado, a qual incidirá em três escalões: extroversão, neuroticismo e psicotismo.

Objetivos 2 e 3 – Realça-se que os avisos de abertura de concursos estabelecem metas relativas a uma percentagem de candidatos de modo a garantir representatividade, nomeadamente ao nível do género.

A PSP procede à publicação periódica de imagens e vídeos, nos quais figuram elementos femininos e elementos pertencentes a diversos grupos sociais, conforme exemplos infra:

Vídeo **Publicação** Partilhas Ver indicadores de todos os vídeos

Polícia Segurança Pública 12 de março

ESTÁ ABERTO O CONCURSO DE ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE AGENTES DA PSP

JUNTA-TE A NÓS 🙌
Podes candidatar-te até 05 de abril... Ver mais

JUNTA-TE A NÓS
01:00

👍 **Obtém mais gostos, comentários e partilhas**
Quando promoveres esta publicação, vais mostrá-la a mais pessoas.

156 815
Pessoas alcançadas

11 973
Interações

Promover publicação

🗨️ 891 54 comentários 903 partilhas

👍 Gosto 🗨️ Comentar ➦ Partilhar

Desempenho da tua publicação

156 815 Pessoas alcançadas

47 582 Visualizações do vídeo de 3 segundos

3789 Reações, comentários e partilhas

2338 Gosto	809 Na publicação	1529 Em partilhas
161 Adoro	91 Na publicação	70 Em partilhas
30 Riso	3 Na publicação	27 Em partilhas
6 Surpresa	3 Na publicação	3 Em partilhas
2 Tristeza	1 Na publicação	1 Em partilhas
6 Ira	5 Na publicação	1 Em partilhas
300 Comentários	92 Sobre a publicação	208 Sobre as partilhas
950 Partilhas	903 Sobre a publicação	47 Sobre as partilhas

8184 Cliques em publicações

1258 Cliques para reproduzir	1704 Cliques em ligações	5222 Outros cliques
--	------------------------------------	-------------------------------

OPINIÃO NEGATIVA

18 Ocultar publicação	3 Ocultar todas as publicações
0 Denunciar como spam	0 Cancelamentos de gostos

Link para acesso a [Vídeo promocional CFA](#)

Pág. 18

Polícia Segurança Pública
12 de março

ESTÁ ABERTO O CONCURSO DE ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE AGENTES DA PSP

JUNTA-TE A NÓS
Podes candidatar-te até 05 de abril... Ver mais

CONCURSO ABERTO
AGENTES DA PSP
RECRUTAMENTO.PSP.PT

Uma Polícia integral, humana, forte, coesa e ao serviço do Cidadão

900 380 Pessoas alcançadas
76 481 Interações

2.1 mil Reações
197 comentários 4666 partilhas

Desempenho da tua publicação

900 380 Pessoas alcançadas

15 103 Reações, comentários e partilhas

7686 Gosto	2088 Na publicação	5598 Em partilhas
252 Adoro	64 Na publicação	188 Em partilhas
229 Riso	24 Na publicação	205 Em partilhas
16 Surpresa	3 Na publicação	13 Em partilhas
15 Tristeza	2 Na publicação	13 Em partilhas
10 Ira	2 Na publicação	8 Em partilhas
2084 Comentários	524 Sobre a publicação	1560 Sobre as partilhas
4820 Partilhas	4666 Sobre a publicação	154 Sobre as partilhas

61 378 Cliques em publicações

1096 Visualizações de fotos	22 813 Cliques em ligações	37 469 Outros cliques
-----------------------------	----------------------------	-----------------------

OPINIÃO NEGATIVA

23 Ocultar publicação 12 Ocultar todas as publicações

0 Denunciar como spam 0 Cancelamentos de gostos

As estatísticas denunciadas podem estar atrasadas quando aparecem nas publicações

Link para acesso a Cartaz divulgação CFA

Infra são disponibilizados diversos links e anexados 6 *prints* comprovativos da presença do ISCP SI nas redes sociais e dos resultados das mensagens inclusivas e não discriminação, paridade ou Direitos Humanos. Assume particular relevo o facto de, a seguir a Portugal, os países de onde provêm mais visualizações serem Angola, Cabo Verde e Brasil, assim como o facto de, em menos de um mês, se terem alcançado 375.000 perfis no Facebook e quase 30.000 interações com os estes conteúdos. Links para posts dos Open Days (alcances em anexo):

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=160901836040402&set=a.129584229172163>

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=164510892346163&set=a.129584235838829>

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=168308175299768&set=a.129584229172163>

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=174360864694499&set=pb.100063617591620.-2207520000>

Ainda no âmbito do mesmo objetivo disponibilizam-se links para o vídeo retratando a vivência dos PALOP no início do confinamento e *posts* do Dia dos Direitos Humanos (alcances em imagens infra):

<https://www.facebook.com/100063617591620/videos/3230927813624521>

<https://www.facebook.com/109155680583230/photos/pb.100063617591620.-2207520000../230981675067296/?type=3>

<https://www.facebook.com/109155680583230/photos/pb.100063617591620.-2207520000../230957278403069/?type=3>



Estadísticas da publicação

Inscrições: email para admissao.iscpsi@psp.pt AMANHÃ, 2 de junho, pelas 15h00 o ISCPSI fará mais...
 Publicado por João Moura · 1 de junho às 09:26 ·

Impressões de publicações	Alcance da publicação	Interação com a publicação
3761	3607	299

Interações

👍	❤️	😂	😱	😭	😡
104	0	0	0	0	0

Reações **104**

Estadísticas da publicação

DIA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS Assinalado pela comunidade nacional e internacional...
 Publicado por João Moura · 10 de dezembro de 2020 ·

Impressões de publicações	Alcance da publicação	Interação com a publicação
37 462	35 585	1697

Interações

👍	❤️	😂	😱	😭	😡
880	51	0	1	1	0

Reações **932**

Estadísticas da publicação

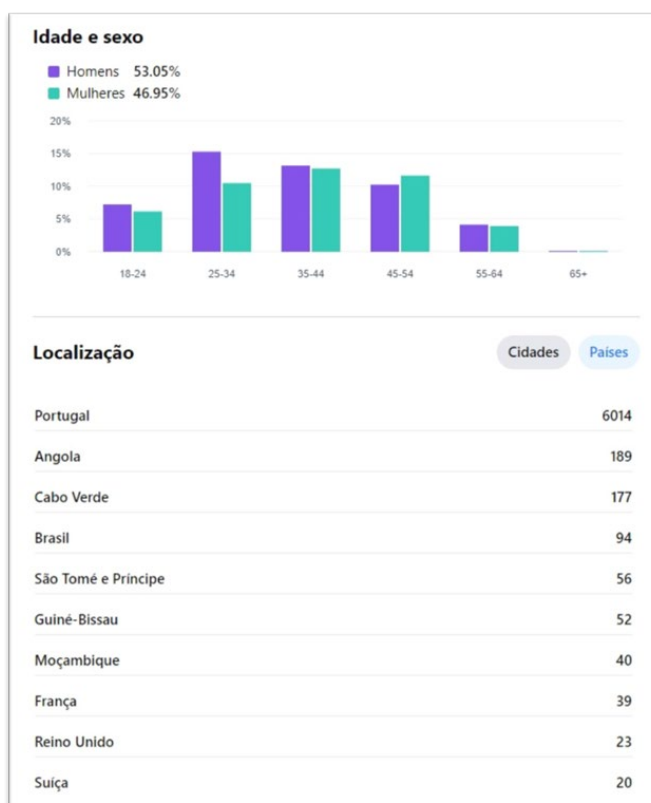
DIA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS Durante o Curso de Formação de Oficiais da Polícia...
 Publicado por João Moura · 10 de dezembro de 2020 ·

Impressões de publicações	Alcance da publicação	Interação com a publicação
6737	6007	1263

Interações

👍	❤️	😂	😱	😭	😡
424	47	1	0	2	0

Reações **473**

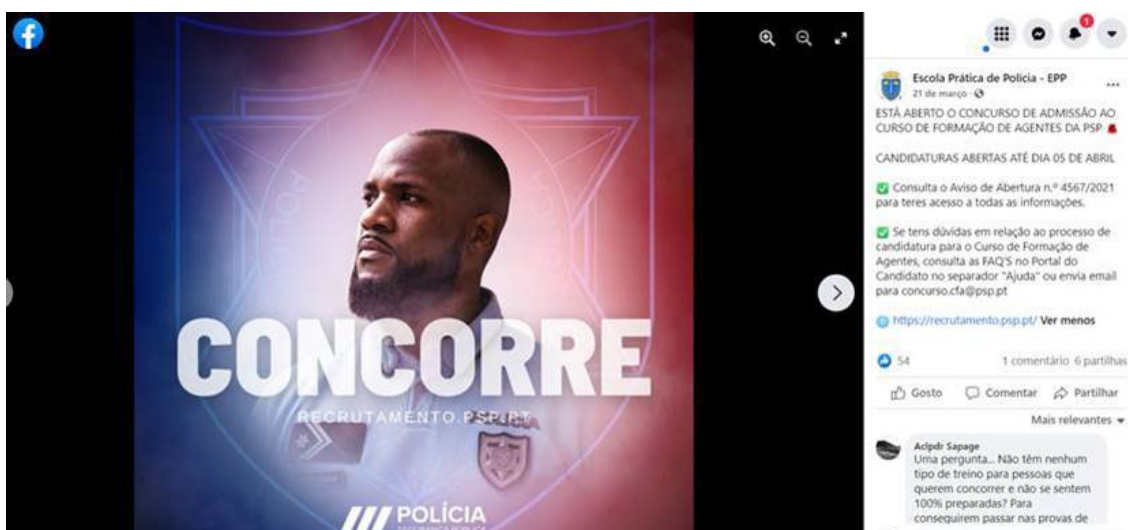


Abaixo anexam-se links de *posts* evidenciando a presença física dos Cadetes-alunos do ISCPPI em várias escolas secundárias do país e Academia Militar, em ações de divulgação do CFOP (dados dessas escolas tendo em conta a sua localização e contexto sociodemográfico e comunicando um recrutamento transparente e democrático do ISCPPI).

<https://www.facebook.com/iscpsioficial/posts/170703725060213>

<https://www.facebook.com/iscpsioficial/posts/168529768610942>

Complementarmente anexam-se evidências de *posts* promovidos pela Escola Prática de Polícia respeitantes à abertura de concurso para o Curso de Formação de Agentes, assim como de sessão *online* promovida em articulação com o Alto Comissariado para as Migrações, dedicado a representantes de instituições referência de comunidades minoritárias.





ÁREA 2 - FORMAÇÃO

Objetivo 4 – A PSP procedeu à sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes em matéria de direitos humanos, conforme consta do documento que constitui **Anexo IV**.

A PSP procedeu recentemente a alterações dos conteúdos dos programas lecionados nos cursos de formação inicial em vigor na instituição, nos quais é identificável uma componente reforçada das matérias relacionadas com a tutela dos direitos fundamentais.

Futuras alterações deverão ser ponderadas em momento de alteração global dos programas, em função das necessidades que se fizerem sentir na sequência das alterações já produzidas.

Objetivo 5 – A PSP agendou para o primeiro trimestre de 2022 a realização de duas ações de formação a serem ministradas pela IGAI.

ÁREA 3 – INTERAÇÃO DOS MEMBROS DAS FSS COM OS DEBIDOS CIDADÃOS, COM OUTROS ELEMENTOS DAS FSS INCLUINDO REDES SOCIAIS

Objetivo 6 – Encontra-se em curso na PSP a elaboração de dois documentos conexos com as matérias em causa: Abordagem a Pessoas e revisão dos procedimentos relativos a vítimas especialmente vulneráveis.

Objetivo 7 – A PSP considera que as questões atinentes ao relacionamento dos elementos das FSS com outros elementos das FSS é matéria tratada no respetivo Código de Ética / Procedimentos Operacionais.

Objetivo 8 – A PSP dispõe de documento interno relativo à interação dos elementos da PSP nas redes sociais.

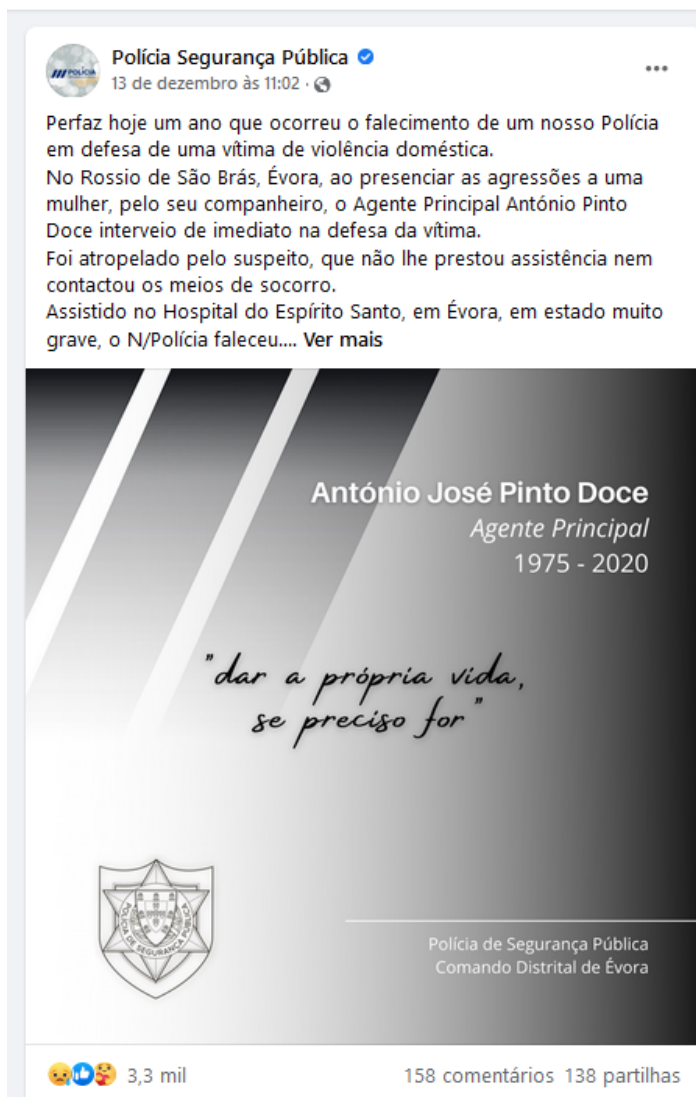
ÁREA 4 – PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO

Objetivos 9, 10 e 11 – No âmbito do objetivo 9, a PSP indica 3 evidências do seu cumprimento: Referência a intervenção de polícias que, por serem os primeiros a chegar a ocorrência com incêndio e percebendo que existiam vítimas no interior da habitação, as salvaram com risco da própria vida.



Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 16/12/2021.

Referência ao assinalar da data de falecimento de polícia em cumprimento do dever, morto após socorrer vítima de violência doméstica.



Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 13/12/2021.

Agradecimento público de um pai de criança auxiliada por um Agente do Comando Metropolitano de Lisboa.



Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 6/12/2021.

No âmbito do objetivo 10, a PSP indica 3 evidências do seu cumprimento:

Referência ao projeto "Estou Aqui", promotor da segurança das crianças, com imagem de intervenção junto de minoria étnico-racial.



Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 16/12/2021.

Digitalização do Calendário Anual institucional da PSP para o ano 2022, com imagens de intervenções junto de vítimas especialmente vulneráveis.

Uma Polícia integral, humana, forte, coesa e ao serviço do Cidadão

2022

Janeiro: 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 Março: 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 Maio: 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 Julho: 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 Agosto: 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 Setembro: 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
 Outubro: 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
 Novembro: 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
 Dezembro: 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Divulgação de link para acesso a vídeo produzido pela PSP no âmbito do projeto “Eu faço como diz o FALCO”, alusivo a comportamentos de autoproteção que as crianças devem ter na época natalícia.

Polícia Segurança Pública

11 de dezembro às 14:00 · 🌐

Nesta época Natalícia aproveite para ensinar aos seus filhos algumas dicas de segurança, com a história "Ana no Labirinto das Compras". Assista aqui 📌

YOUTUBE.COM
FALCO - A Ana no Labirinto das Compras

91
 22 partilhas

Gosto
 Comentar
 Partilhar

Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 11/12/2021.

No âmbito do objetivo 11, a PSP indica 3 evidências do seu cumprimento:

Em 16DEZ2021 a PSP procedeu à divulgação e distribuição, em formato digital e para todo o dispositivo, do “Guia metodológico para serviços públicos com foco nos Direitos Humanos”. Este guia apresenta uma metodologia de trabalho baseada nos princípios fundamentais dos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente e pretende ajudar as entidades públicas a materializar estes princípios nas suas práticas de (re)desenho e avaliação de serviços públicos. Destina-se a dirigentes e responsáveis por serviços públicos que pretendam adotar esta abordagem nos processos de avaliação e (re)desenho de serviços, integrando e conjugando os princípios fundamentais dos Direitos Humanos na metodologia e nos instrumentos de desenho de serviços.

Complementarmente partilha-se *post* a assinalar o Dia Internacional dos Direitos Humanos:



Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 10/12/2021.

Divulgação de ação de formação efetuada por Oficiais da PSP com a Polícia da Guiné-Bissau.



Fonte: <https://www.facebook.com/PSPPortugal/> in 6/12/2021.

ÁREA 5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E DE MONITORIZAÇÃO

Objetivo 12 – Objetivo foi cumprido com a nomeação, através de Despacho do Diretor Nacional, do Intendente Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote.

Objetivo 13 – No que se refere à monitorização dos elementos policiais ao longo da carreira, a PSP, fazendo uso de mecanismos de referência e de acompanhamento em vigor no âmbito do Plano de Prevenção do Suicídio das Forças de Segurança, aplicará, com a devida adaptação, as mesmas

medidas no âmbito do presente Plano, complementadas, nos casos mais sensíveis, com encaminhamento para consulta atribuída a psicólogo de particular experiência e conhecimento da instituição e marcação, em tempo reduzido, para nova avaliação.

Objetivo 14 – Procedeu-se à definição dos moldes da recolha de dados estatísticos e níveis de desagregação relativos a situações ocorridas nas FSS envolvendo manifestações de discriminação.

1. Número de processos instaurados contra polícias da PSP por manifestações discriminatórias: (discriminação racial e outras, incluindo publicações em redes sociais):

Foram instaurados 12 processos de natureza disciplinar – 4 Inquéritos e 8 disciplinares.

2. Número de medidas disciplinares aplicadas contra polícias da PSP por manifestações discriminatórias:

Foram decididos 2 processos disciplinares e aplicadas as penas de 5 (cinco) dias de suspensão simples e 15 (quinze) dias de multa. Dos restantes processos disciplinares, 4 foram arquivados e 2 ainda estão pendentes.

Quanto aos processos de inquérito, 2 foram arquivados e 2 estão em instrução podendo passar a disciplinar.

Objetivo 15 – Recolha e sistematização de dados estatísticos ao nível das taxas de feminização nas várias carreiras operacionais e no âmbito do recrutamento:

- **Efetivo dirigente na PSP, por grau de direção e género;**

Efetivo dirigente na PSP por grau de direção e género	Género	
	M	F
Dirigente superior 1.º Grau	1	0
Dirigente superior 2.º Grau	5	1
Dirigente intermédio 1.º Grau	17	0
Dirigente intermédio 2.º Grau	23	12
Total	46	13
	59	

Fonte: GIVeRH/SIOE 31/12/2021

- **Efetivo da PSP, por carreira, segundo o género;**

Efetivo da PSP, por carreira, segundo o género	Género	
	M	F
Técnico Superior	64	95
Assistente Técnico	28	222
Assistente Operacional	7	91
Informático	25	15
Docente Ensino Universitário	15	4
Carreira de Inspeção	0	1
Carreira Médica	5	0
Técnico Diag. e Terapêutica	1	0
Polícias da Carreira de Oficial	722	144
Polícias da Carreira de Chefe	2102	183
Polícias da Carreira de Agente	15515	1392
Total	18484	2147
Total Geral (com dirigentes)	18530	2160
	20690	

Fonte: GIVeRH/SIOE 31/12/202

- **Efetivo da PSP, por habilitações e género;**

Efetivo da PSP por habilitações e género	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Total	0	2	13	51	254	31	3491	257	2820	268	10315	1095	56	5	1241	351	325	95	15	5	
	2		64		285		3748		3088		11410		61		1592		420		20		20690

Fonte: GIVeRH/SIOE 31/12/2021

• **Efetivo da PSP, por antiguidade e género;**

Efetivo da PSP por antiguidade e género	Até 5 anos		5-9 Anos		10-14 Anos		15-19 Anos		20-24 Anos		25-29 Anos		30-34 Anos		35-39 Anos		40 ou mais anos		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Total	1550	288	1323	177	1725	186	1684	169	1614	245	4436	355	2263	133	2746	388	1189	219	20690
	1838		1500		1911		1853		1859		4791		2396		3134		1408		

Fonte: Módulo Balanço Social 2021

• **Trabalhadores admitidos e regressados, por género;**

Trabalhadores admitidos e regressados, por género	Novo recrutamento		Recrutamento interno		Mobilidade interna		Cedência		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de Serviço		Outras situações		Total de entradas		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Total	679	119	5	0	0	5	0	0	10	2	41	5	237	36	972	167	1139

Fonte: GIVeRH/SIOE 31/12/2021

• **Saídas dos polícias, por género;**

Saídas de trabalhadores por género	Reforma/Aposentação		Mobilidade interna		Cedência		Início de licença sem vencimento ou de período experimental		Conclusão sem sucesso do período experimental		Morte		Caducidade (termo)		Extinção da relação de emprego por causa imputável ao trabalhador ou à entidade empregadora		Passagem a situação de mobilidade especial		Comissão de serviço		Outras situações		Total de saídas		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Total	550	55	8	5	0	0	21	3	29	5	28	3	1	0	24	6	0	0	31	5	200	32	892	114	1006

Fonte: GIVeRH/SIOE 31/12/2021

• **Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por género.**

Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por género	Casamento		Maternidade/ Paternidade		Falecimento de Familiar		Doença		Doença Profissional/Ac.S		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Cumprimento Pena Disciplinar		Greve		Injustificadas		Outras		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Total	2289	183	38528	17041	4889	587	167769	34891	65360	5060	6245	844	1872	260	9664	1455	1146	0	2	1	16	0	6293	584	364979
	2472		55569		5476		202660		70420		7089		2132		11119		1146		3		16		6877		

Fonte: Módulo Balanço Social 2021

A definição de indicadores para efeito de monitorização da representatividade existente nos efetivos das FSS em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam é dificultada pela inviabilidade legal de recolha de dados sobre esta matéria.

Nessa medida, fica prejudicada a deteção da representatividade neste âmbito.

Apenas se poderá ter em consideração o que decorre dos elementos recolhidos em execução do

objetivo 14 do plano, elementos que poderão sugerir, no limite, a presença de efetivos representativos nos termos definidos na medida/indicador b. do objetivo 15 da área 5 do Plano.

SEF

The logo for SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) consists of the letters 'SEF' in a bold, blue, sans-serif font. To the right of the letters, the full name 'SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS' is written in a smaller, blue, sans-serif font.

SERVIÇO
DE ESTRANGEIROS
E FRONTEIRAS

4 – SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

ÁREA 1 – RECRUTAMENTO

Objetivo 1 – O SEF, pressupondo a alteração do respetivo estatuto pessoal, bem como da respetiva legislação de apoio, anuncia as seguintes medidas:

Inclusão na Prova de Cultura Geral que os candidatos realizam de questões que avaliem o conhecimento dos candidatos relativamente a factos relevantes para a temática da discriminação e dos direitos humanos;

Inclusão na bibliografia da Prova de Conhecimentos Específicos que os candidatos realizam obras e legislação no âmbito dos Direitos Humanos, Discriminação, Igualdade e Migrações;

Reforçar o Exame Psicológico que os candidatos realizam com a inclusão de indicadores de discriminação e de incapacidade de empatia com nacionalidades, culturas e etnias diferentes;

Aceder à informação disponível e aberta relativa ao candidato com vista à preparação da entrevista pessoal, ponderando-se a consagração do carácter eliminatório deste momento de avaliação.

Objetivos 2 e 3 – Realça-se que o SEF é, das três entidades envolvidas na elaboração do Plano, a que tem a mais elevada taxa de feminização, que ascende a 45% dos seus elementos.

O SEF tem uma constante preocupação na adoção de uma perspetiva de igualdade de género na linguagem escrita/visual, no âmbito dos seus canais de comunicação internos e externos, dispondo de um Código de Conduta nas Redes Sociais, na ótica do administrador, que orienta a prática interna do SEF no que concerne ao conteúdo das suas interações nas redes sociais, bem como a dos seus seguidores.

O SEF tem efetuado um crescente reforço na atenção ao conteúdo dos canais externos de forma a promover a visibilidade do contributo das mulheres, como o revelam os dados relativos às publicações com a referência supra indicada, seja no texto, seja na imagem publicada:

MESES	MULHERES MINORIAS	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	10%	21
FEVEREIRO	22%	41
MARÇO	33%	51
ABRIL	24%	49
MAIO	19%	48
JUNHO	17%	30
JULHO	12%	26
AGOSTO	21%	19
SETEMBRO	11%	35
OUTUBRO	21%	29
NOVEMBRO	4%	24

ÁREA 2 - FORMAÇÃO

Objetivo 4 – O SEF procedeu à sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes em matéria de direitos humanos, apresentando propostas para a materialização de oportunidades de reforço identificadas, tendo a maioria das mesmas sido já concretizada, conforme consta do documento que constitui **Anexo V**.

O SEF consagrou um especial enfoque na temática dos direitos fundamentais nos mais recentes cursos de formação que integram o Estágio da Carreira de Investigação e Fiscalização, através do reforço de conteúdos no âmbito da proteção de vítimas, igualdade e não discriminação, diversidade, integração, multiculturalismo e identidade, destacando-se também a introdução da disciplina de língua e cultura árabe, bem como a realização de diversas palestras no âmbito dos direitos fundamentais, migrações e igualdade.

No âmbito da formação contínua, o SEF assegurou a concretização de ações de formação no âmbito da temática dos direitos fundamentais em áreas vitais, destacando-se as seguintes: “Retornos Forçados e Direitos Fundamentais”, “Controlo de Fronteiras e Direitos Fundamentais” e “Integrar Direitos Humanos em Centro de Detenção Administrativa.”

O SEF considera que a área da Formação deve ter objetivos plurianuais e, por esta razão, para além da garantia de continuidade do plano de formação já executado para os anos seguintes, encontra-se em desenvolvimento interno um curso na área de direitos humanos, a ministrar aos elementos do SEF durante o ano de 2022, e cujo conteúdo programático incluirá dimensões no âmbito dos direitos

humanos, da comunicação e da relação interpessoal, bem como a intervenção de entidades relevantes nesta área.

Objetivo 5 – Em execução deste objetivo do Plano, o SEF realizou um número significativo de ações – vd. Anexo V -, designadamente nos dias 22, 23, 24 e 25 de novembro de 2021 quatro ações de formação ministradas pela IGAI, sob o tema “Prevenção de Práticas Discriminatórias.”

Igualmente participou ativamente no ciclo de conferências promovidas pela IGAI, sobre a temática “Retornos Forçados e Direitos Fundamentais”, nos dias 27, de maio, 27 de setembro (esta, internacional) e 15 de outubro.

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

Objetivos 6 e 7 – Encontra-se em curso no SEF a elaboração de um Manual de Procedimentos de 2.ª Linha para a Gestão e Controlo de Discriminação, cujo propósito incide na prevenção de práticas discriminatórias e no controlo e gestão de eventuais ocorrências nesse âmbito, relativamente à comunidade e aos pares, na 2ª linha de fronteira do SEF no Aeroporto Humberto Delgado.

O SEF considera que as questões atinentes ao relacionamento dos elementos das FSS com outros elementos das FSS é matéria tratada no respetivo Código de Ética.

Objetivo 8 – Em execução deste objetivo do Plano, foi elaborado pelo SEF um manual interno relativo à interação dos seus elementos nas redes sociais “Boas práticas na utilização das Redes Sociais”, abrangendo áreas como a segurança e privacidade, princípios gerais de conduta e boas práticas, entre outras.

ÁREA 4 – PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO

Objetivos 9, 10 e 11 – O SEF tem vindo a intensificar as publicações de boas práticas, que promovam a igualdade de oportunidades, que facilitem a comunicação entre o Serviço e o cidadão estrangeiro, que divulguem culturas diferentes, que destaquem elementos dentro do SEF e que promovam a integração.

O SEF tem efetuado também um crescente reforço na atenção ao conteúdo dos canais externos de forma a divulgar comportamentos policiais exemplares, bem como notícias relacionadas com o trabalho efetuado junto de grupos especialmente vulneráveis, como menores, vítimas de TSH e Requerentes de Proteção Internacional:

MESES	COMPORTAMENTOS EXEMPLARES	MENORES TSH REQUERENTES PI	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	33%	8%	21
FEVEREIRO	22%	7%	41
MARÇO	29%	8%	51
ABRIL	20%	12%	49
MAIO	33%	15%	48
JUNHO	33%	23%	30
JULHO	31%	27%	26
AGOSTO	37%	32%	19
SETEMBRO	0,46	0	35
OUTUBRO	31%	31%	29
NOVEMBRO	33%	17%	24

O SEF efetua a sinalização com o devido destaque, nas redes sociais em que está presente, dos dias nacionais e internacionais comemorativos relacionados com a temática dos direitos humanos, designadamente no Dia da Discriminação Zero, Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial, Dia Internacional da Diversidade Cultural, Dia Mundial do Refugiado, Dia Mundial Contra o Tráfico de Seres Humanos, Dia Internacional da Igualdade Feminina, Dia Internacional dos Direitos das Crianças, Dia Internacional dos Direitos Humanos e Dia Internacional das Migrações, entre muitos outros.

ÁREA 5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E DE MONITORIZAÇÃO

Objetivo 12 – Objetivo foi cumprido através do Despacho do Senhor Diretor Nacional 83/DN/2021, com a nomeação da Inspetora Mónica Alexandra Cordeiro Girão Monteiro.

Objetivo 13 – O Grupo Técnico elaborou proposta no sentido de que fossem estabelecidos cinco novos mecanismos de intervenção de caráter preventivo (incluídas no Relatório Intercalar que constitui Anexo I):

1. Cada trabalhador do SEF constitui-se promotor da igualdade de género e não discriminação, passando a assinalar o Dia Mundial da Discriminação Zero, com recurso a uma campanha que difunda a visão institucional neta matéria;
2. Realização de ações de sensibilização e emissão de recomendações que otimizem a atuação dos elementos do SEF com respeito pelos valores do Estado de direito;
3. Revisão do Código de Ética da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF, consagrando deveres especiais no sentido de um combate mais eficiente e efetivo do fenómeno da discriminação, incluindo referências às múltiplas modalidades que esta pode assumir;
4. Realização de inspeções às várias unidades orgânicas do SEF, por determinação do Diretor-Nacional, com a finalidade de averiguar a existência de quaisquer práticas discriminatórias;
5. Organização do registo das decisões disciplinares respeitantes a infrações praticadas em desrespeito do princípio da igualdade e da proibição da discriminação, comunicando-se de imediato ao serviço com competência inspetiva da área ministerial a existência de práticas discriminatórias.

Objetivo 14 – Procedeu-se à definição dos moldes da recolha de dados estatísticos e níveis de desagregação relativos a situações ocorridas nas FSS envolvendo manifestações de discriminação. Tendo como pressuposto os referidos critérios de desagregação, O SEF reuniu e sistematizou a seguinte informação:

NÚMERO DE QUEIXAS APRESENTADAS:	
POR OUTROS ELEMENTOS POLICIAIS	0
POR CIDADÃOS QUE NÃO PERTENCEM ÀS FSS	5

→ 3 das 5 queixas registadas por cidadãos que não pertencem às FSS foram apresentadas por mulheres, estando-lhes subjacente fatores discriminatórios relacionados com a naturalidade e género.

NÚMERO DE PROCESSOS DE NATUREZA DISCIPLINAR		
INSTAURADOS	ARQUIVADOS	CONDENAÇÕES
2	0	0

→ Foi instaurado 1 Processo Disciplinar de Inquérito, já remetido à IGAI, e 1 Processo Disciplinar Comum, que se encontra em fase de elaboração de relatório final, com proposta de arquivamento.

NÚMERO DE QUEIXAS RELATIVAS:	
À INTERAÇÃO DOS ELEMENTOS POLICIAIS NAS REDES SOCIAIS	0
À INTERAÇÃO DOS DENUNCIADOS COM OUTROS ELEMENTOS POLICIAIS	0
À INTERAÇÃO DOS DENUNCIADOS COM OUTROS CIDADÃOS	0
A OUTRAS SITUAÇÕES QUE POSSAM SER ENQUADRADAS NO UNIVERSO DAS MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO	4

→ Relativamente aos factos participados, as 4 queixas registadas referem-se a situações identificadas nos Livros de Reclamações, tendo sido alegado nas mesmas atitudes discriminatórias, maioritariamente, em razão da ascendência, naturalidade e orientação sexual.

Foi também nomeada, em articulação com a Oficial de Direitos Humanos, a Provedora de Direitos Humanos do SEF, tendo como atribuições, entre outras, a coordenação e monitorização da implementação de medidas que garantam uma atuação humanista e solidária no respeito pelos direitos fundamentais dos cidadãos, através da divulgação dos Códigos de Conduta da FRONTEX e Código de Ética das instituições da Gestão Integrada de Fronteiras, bem como conhecer a perceção da prática e garantia de Direitos Humanos pelos interlocutores do SEF, através do acompanhamento de queixas e denúncias que sejam reportadas nestas matérias. A Provedora de Direitos Humanos exerce funções no Gabinete de Inspeção do SEF.

Objetivo 15 – O SEF apresenta uma representatividade bastante expressiva, equilibrada e muito destacada, no que concerne ao número de mulheres nos seus quadros de pessoal:

N.º total trabalhadores	N.º de mulheres	%
1771	796	44,95%

A definição de indicadores para efeito de monitorização da representatividade existente nos efetivos das FSS em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam é dificultada pela inviabilidade legal de recolha de dados sobre esta matéria.

Nessa medida, fica prejudicada a deteção da representatividade neste âmbito.

Apenas se poderá ter em consideração o que decorre dos elementos recolhidos em execução do objetivo 14 do plano, elementos que poderão sugerir, no limite, a presença de efetivos representativos nos termos definidos na medida/indicador b. do objetivo 15 da área 5 do Plano.

Por último, explicita-se que o SEF fez juntar ao presente relatório um relatório de execução do Plano, o qual se junta como **Anexo VI**.

5 – OUTRAS MEDIDAS

No contexto do grupo de trabalho, considerou-se ainda que seria conveniente ponderar a elaboração de alguns documentos conjuntos na esfera do MAI no âmbito dos objetivos 6, 7 e 8 do Plano.

6 – CONCLUSÕES

Retomam-se neste relatório as conclusões inseridas no relatório preliminar anexo.

No que se refere à execução geral do Plano, no final do ano de 2021, destaca-se o elevado nível de execução.

De todos os objetivos previstos, apenas um se encontra parcialmente em processo de execução: o objetivo 6 da área 3 – elaboração de documentos internos que definam boas práticas no relacionamento dos elementos das FSS com os cidadãos.

Refere-se processo de execução parcial, uma vez que a matéria consta de diversos documentos em vigor nas FSS, estando agora as entidades, nos termos referidos no relatório, a elaborar documentos que de um modo mais central abordem as questões relacionadas com os tópicos em que o objetivo 6 da área 3 se desdobra.

Prevê-se que o processo interno de elaboração / revisão documental se conclua no ano de 2022.

Já no que respeita ao objetivo 4 da área 2 do Plano, realça-se que a ponderação definida como objetivo se encontra realizada nas FSS, sendo concretizada no momento em que se abrir novo processo de revisão dos conteúdos programáticos dos cursos ministrados nas FSS.

No mais, e tendo presente o que se deixa consignado, pode afirmar-se a ampla adesão das FSS ao cumprimento dos objetivos do Plano, o que permitiu que, genericamente, se mostrem atingidos.

7 – RECOMENDAÇÕES

Em face do resultado do trabalho realizado no ano de 2021, em execução do Plano elaborado, recomenda-se que no ano de 2022:

- 1 – Se proceda ao acompanhamento da conclusão / execução dos trabalhos em curso e da execução das medidas de execução permanente.
- 2 – Haja uma preocupação de concertação dos normativos internos das FSS referentes a matéria de discriminação, por forma a harmonizá-los, sem prejuízo das diferentes realidades onde cada FSS opera.
- 2 – Se pondere, em conjunto com as FSS, representadas pelos respetivos Oficiais de Direitos Humanos, novas medidas de prevenção de manifestações de discriminação.
- 3 – Se pondere a elaboração de alguns documentos conjuntos na esfera do MAI no âmbito dos objetivos 6, 7 e 8 do Plano.
- 4- Enquanto não forem alterados os currícula dos cursos ministrados nas FSS – veja-se que se suscitam nesta sede questões que envolvem a autonomia dos estabelecimentos de ensino -, considera-se de grande relevância que sejam desde já ministradas ações, ainda que avulsas, seja no formato de conferência, seja no formato de *workshop*, ou noutro, especificamente sobre a matéria da discriminação, por forma a que esta área não se dilua naquela outra dos direitos humanos.

Lisboa, 29 de dezembro de 2021

(A presente versão consolidada - decorrente da necessidade de as FSS necessitarem de trabalhar dados estatísticos até 31 de dezembro de 2021 - tem data de 4 de fevereiro de 2022)

Anabela Cabral Ferreira

Anabela Leitão
Cabral Ferreira

Assinado de forma digital por Anabela Leitão
Cabral Ferreira
DN: c=PT, o=Inspeção Geral da Administração
Interna, cn=Anabela Leitão Cabral Ferreira
Dados: 2022.02.04 17:08:47 Z

José Manuel Vilalonga

José Manuel
de Góis Dias
Vilalonga

Assinado de forma
digital por José Manuel
de Góis Dias Vilalonga
Dados: 2022.02.07
11:59:27 Z

ANEXOS

ANEXO 1

Relatório Intercalar de Monitorização do Plano de Prevenção de Práticas Discriminatórias nas Forças e Serviço de Segurança (Medidas de Natureza Técnica)

1 - Introdução

O Plano de Prevenção de Práticas Discriminatórias nas Forças e Serviços de Segurança (Plano) começou a ser preparado, sob coordenação da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), no primeiro semestre de 2020 tendo sido constituído, para o efeito, um grupo de trabalho com representantes do Ministério da Administração Interna, da Guarda Nacional Republicana (GNR), da Polícia de Segurança Pública (PSP) e do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

Os trabalhos decorreram e concluíram-se. Em março de 2021, procedeu-se à apresentação pública do Plano.

Uma das medidas do Plano traduziu-se na designação de um Oficial de Direitos Humanos (ODH) em cada Força e Serviço de Segurança (FSS), ao qual, entre o mais, cumpre promover e acompanhar a execução das medidas do Plano na respetiva entidade.

O Plano compreende a intervenção em cinco áreas:

- Área do recrutamento;
- Área da formação;
- Área da interação dos membros das FSS com os demais cidadãos, e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais;
- Área da promoção da imagem das FSS e comunicação.
- Área dos mecanismos preventivos e monitorização.

Para estas 5 áreas de intervenção, o plano consagra 15 objetivos, os quais serão monitorizados de acordo com parâmetros de execução devidamente previstos.

Na área do recrutamento, o objetivo 1 determina a definição ou o reforço de critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção e de formação de candidatos às FSS, despistar aspetos de personalidade que tendam a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

Uma medida / indicador deste objetivo consiste na constituição de um grupo técnico com representação de cada FSS com o intuito de avaliar a possibilidade de integração de critérios de avaliação nas várias fases.

Por seu turno, na área referente aos mecanismos preventivos e de monitorização, o objetivo 13 do Plano prevê a definição de mecanismos de intervenção de caráter preventivo relativos a sinais de atitudes que tendam a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

Neste contexto, é igualmente prevista, como medida / indicador, a constituição de um grupo de trabalho com representação das FSS que avalia as melhores formas de implementar mecanismos de intervenção.

Os Oficiais de Direitos Humanos designados pelas FSS são os seguintes:

GNR – Tenente-Coronel Paulo Miguel Lopes de Barros Poiães.

PSP – Intendente Hugo Duarte de Sousa Batista e Guinote.

SEF – Inspetora Mónica Alexandra Cordeiro Girão Monteiro.

Os elementos dos grupos de trabalho técnicos são os seguintes:

GNR – Coronel Eduardo M. Silvério da Silva, Major José Emanuel Quintela Cardoso e Capitão José Manuel Roxo Carreiro.

PSP – Dr. Fernando Manuel Lourenço Passos.

SEF – Inspetor Coordenador António Fialho, Coronel João Oliveira e Dr^a. Joana Bento.

O Grupo de Trabalho que elaborou o Plano perspetivou o início dos trabalhos relativos à execução das medidas previstas logo após a já mencionada apresentação pública. As datas constantes do Plano tiveram por pressuposto essa calendarização.

Sua Excelência o Ministro da Administração Interna determinou a realização de uma reunião com os ODH e com a IGAI a ter lugar antes do início dos trabalhos de execução do Plano.

Por razões de agenda do Ministério, a indicada reunião com os ODH não foi realizada, tendo o início dos trabalhos de execução do Plano ocorrido em junho de 2021.

O presente relatório intercalar dá conta dos resultados relativos à implementação das medidas que, de acordo com o Plano, reclamavam a constituição de grupos técnicos.

Dada a natureza das medidas do Plano que pressupunham a constituição de grupos técnicos, os trabalhos neste contexto realizaram-se em conjunto no âmbito do grupo constituído para o efeito.

O grupo técnico realizou três reuniões: a primeira em 22 de junho de 2021, a segunda em 20 de julho de 2021 e a terceira em 7 de setembro de 2021.

A metodologia seguida foi a de proceder ao levantamento das medidas existentes nas FSS relativas ao recrutamento e à monitorização dos elementos ao longo da carreira, procedendo-se de seguida à ponderação da necessidade de novas medidas, do aperfeiçoamento das existentes ou pura e simplesmente da desnecessidade de adoção de medidas, em face da suficiência das que se encontram em vigor.

Dada a especificidade das três entidades envolvidas, o trabalho, ainda que conjunto, assumiu uma dimensão individualizadora que se repercute necessariamente no resultado dos trabalhos, o qual surge assim autonomizado em função das FSS.

Cada FSS apresentou relatório que foi analisado e ponderado em reunião do grupo técnico. Os relatórios apresentados constam de anexo ao presente relatório e dele fazem parte integrante.

O resultado obtido será explicitado de seguida, procedendo-se à evidenciação da ponderação realizada por cada FSS.

2 – GNR

Em relatório circunstanciado, a GNR detalha os “critérios / condições” de admissão para a categoria de oficiais e de guardas.

Com relevo para o que cumpre evidenciar no presente relatório, a GNR, depois de explicitar as medidas em vigor na instituição, aponta que a comparação entre perfil individual do candidato e o perfil de exigências e competências permite prever o desempenho adequado da função.

Realça que no decurso de entrevista e em algumas escalas de questionários em uso na GNR, é evidenciado o grau de adesão aos valores do Estado de direito democrático.

Admite ponderar, no patamar individual, a realização de atividades em que se busque simular o ambiente e os desafios que o novo profissional terá que enfrentar através de exercícios situacionais. Configura, porém, que tal hipótese pode ter a respetiva exequibilidade comprometida pela dificuldade de recriar situações contadas como indesejáveis pela sociedade e pela consciência, por parte do candidato, de que se encontra em situação de avaliação.

Aventa, assim, como hipótese mais viável, o investimento em instrumentos (v.g. testes de personalidade) que permitam uma avaliação indireta de características que indiquem futuros comportamentos desajustados, na linha do que vem já sendo feito na Instituição.

A GNR sublinha, por último, que realiza rastreios médicos e psicológicos, no âmbito da medicina do trabalho, como medida de prevenção e promoção da saúde, o que permite um nível de monitorização da evolução dos militares ao longo da carreira.

Assim, **a GNR conclui**, sem deixar de admitir uma constante ponderação dos mecanismos aplicados, **que o método seletivo de avaliação psicológica em uso já integra fatores que permitem despistar o grau de adesão aos valores do estado de direito democrático**, ainda que com as condicionantes inerentes a esta categoria de testes. Afirma, outrossim, que dispõe de mecanismos de rastreio médico e psicológico que permitem já um grau de acompanhamento da evolução dos militares ao longo das respetivas carreiras.

3 – PSP

A PSP apresentou igualmente relatório, no qual explicita as medidas existentes na Instituição nos processos de seleção no Curso de Formação de Oficiais de Polícia e no Curso de Formação de Agentes.

Quanto ao Curso de Formação de Oficiais de Polícia, com vista à execução do Plano, a PSP, nos processos de seleção no Curso de Formação de Oficiais de Polícia, acrescentará às dimensões já observadas na entrevista profissional de seleção os seguintes novos campos: “Agressividade”, “Frustração” e “Intolerância”. Ainda no âmbito do Curso de formação de Agentes e por forma a aperfeiçoar os instrumentos de avaliação psicológica, a PSP propõe-se acrescer, à atual Ficha Individual de Seleção, os campos específicos complementares à prova de personalidade: Robustez emocional; Abertura a ideias; Abertura ao sistema normativo e de valores; e Complacência.

A PSP também incluirá no Curso de Formação de Oficiais de Polícia e no Curso de Formação de Agentes prova complementar de aferição do “Perfil de Personalidade”, em formato informatizado, a qual incidirá em três escalões: extroversão, neuroticismo e psicotismo.

No que se refere à monitorização dos elementos policiais ao longo da carreira, a PSP, fazendo uso de mecanismos de referenciação e de acompanhamento em vigor no âmbito do Plano de Prevenção do Suicídio das Forças de Segurança, aplicará, com a devida adaptação, as mesmas medidas no âmbito do presente Plano, complementadas, nos casos mais sensíveis, com encaminhamento para consulta atribuída a psicólogo de

particular experiência e conhecimento da instituição e marcação, em tempo reduzido, para nova avaliação.

A PSP realça no relatório apresentado que as medidas anunciadas não serão implementadas em 2021, por falta de dotação orçamental, visando o Plano de Necessidades para o ano de 2022, em elaboração, a respetiva contemplação.

4 – SEF

O SEF apresentou igualmente relatório que destaca as medidas em vigor na instituição no contexto das provas de admissão à Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF.

O SEF, pressupondo a alteração do respetivo estatuto pessoal, bem como da respetiva legislação de apoio, anuncia as seguintes medidas:

- Inclusão na Prova de Cultura Geral que os candidatos realizam de questões que avaliem o conhecimento dos candidatos relativamente a factos relevantes para a temática da discriminação e dos direitos humanos;

- Inclusão na bibliografia da Prova de Conhecimentos Específicos que os candidatos realizam obras e legislação no âmbito dos Direitos Humanos, Discriminação, Igualdade e Migrações;

- Reforçar o Exame Psicológico que os candidatos realizam com a inclusão de indicadores de discriminação e de incapacidade de empatia com nacionalidades, culturas e etnias diferentes;

- Aceder à informação disponível e aberta relativa ao candidato com vista à preparação da entrevista pessoal (ponderando-se a consagração do carácter eliminatório deste momento de avaliação).

No que respeita aos mecanismos de prevenção e de monitorização durante a carreira, o SEF anuncia as seguintes medidas:

- Cada trabalhador do SEF constitui-se promotor da igualdade de género e não discriminação, passando a assinalar o Dia Mundial da Discriminação Zero, com recurso a uma campanha que difunda a visão institucional neta matéria;
- Realização de ações de sensibilização e emissão de recomendações que otimizem a atuação dos elementos do SEF com respeito pelos valores do Estado de direito;
- Revisão do Código de Ética da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF, consagrando deveres especiais no sentido de um combate mais eficiente e efetivo do fenómeno da discriminação, incluindo referências às múltiplas modalidades que esta pode assumir;
- Realização de inspeções às várias unidades orgânicas do SEF, por determinação do Diretor-Nacional, com a finalidade de averiguar a existência de quaisquer práticas discriminatórias;
- Organização do registo das decisões disciplinares respeitantes a infrações praticadas em desrespeito do princípio da igualdade e da proibição da discriminação, comunicando-se de imediato ao serviço com competência inspetiva da área ministerial a existência de práticas discriminatórias.

5 – Outras medidas

No contexto do grupo de trabalho, considerou-se ainda que a notícia de qualquer incidente ou ocorrência na FSS indiciador de prática discriminatória deverá ser comunicado ao ODH, com vista ao respetivo acompanhamento, estabelecendo cada entidade mecanismos de operacionalização desta medida (o que passa pela difusão da medida e pelo estabelecimento de canais adequados de circulação da informação).

Quanto à sinalização de dias internacionais relacionados com esta matéria, foi realçado, nomeadamente pela PSP, que as FSS já assinalam, pelos meios disponíveis, várias datas comemorativas neste âmbito, sendo interessante a concretização de iniciativas conjuntas desta natureza. A sugestão foi aceite por todos os presentes.

6 – Conclusões

Nas linhas que seguem, apresentar-se-á breve síntese conclusiva da execução das medidas técnicas em cada uma das entidades.

GNR

A nível de admissão a GNR tem definidos os “critérios / condições”, tanto para a categoria de Oficiais, como para a categoria de Guardas. Nesta altura é feita a comparação entre perfil individual do candidato e o perfil de exigências e competências de forma a permitir prever o desempenho adequado da função. Quer nas entrevistas como nos questionários, é evidenciado o grau de adesão aos valores do Estado de direito democrático.

A nível de monitorização dos militares no ativo, são realizados rastreios médicos e psicológicos, no âmbito da medicina do trabalho, como medida de prevenção e promoção da saúde.

Como forma de melhoramento do que se encontra instituído, a alternativa mais viável e exequível parece ser o investimento em instrumentos (v.g. testes de personalidade) que permitam uma avaliação indireta de características que indiquem futuros comportamentos desajustados, na linha do que vem já sendo feito na Instituição.

PSP

A PSP é uma força de segurança uniformizada e armada, com natureza de serviço público, remontando a sua origem aos corpos de polícia civil, inspirados nos valores humanistas consagrados na era Moderna do século XIX.

A atual estratégia da PSP, definida para o biénio 2020/2022 assume, como um dos seus pilares éticos, o “Respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos”. E tal propósito é reforçado quando estabelece, como primeiro de um total de 42 objetivos, o “Cultivar uma cultura de excelência na prestação do serviço policial, baseada na transparência, no cumprimento rigoroso dos protocolos policiais aprovados e no respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos que servimos.”

A participação da PSP no PPMDFSS é assumida com especial importância institucional e, simultaneamente, como consequência natural de um percurso promotor dos direitos humanos em Portugal, através do qual a PSP tem assumido papel relevante junto de diversas comunidades e grupos de risco, ambicionando com a sua participação neste Plano consolidar o seu papel enquanto entidade promotora da segurança e do direito, da ética e da deontologia, da ordem e da paz.

SEF

O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras tem assumido desde sempre uma particular preocupação no que concerne às questões que envolvem o recrutamento de novos elementos, observando critérios rigorosos e exigentes, também dedicando especial atenção, de forma constante e permanente, à respetiva atuação em exercício de funções, no respeito pelo princípio da igualdade e na promoção dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

As medidas apresentadas no atual relatório refletem distintamente o seu incessante compromisso para com estes princípios estruturantes, contribuindo assim para a concretização do presente Plano, com empenho e preocupação de eficácia.

Lisboa, 11 de novembro de 2021,

José Manuel Vilalongaⁱ

(Subinspetor-Geral da Administração Interna)

ⁱ Assina com declaração de conformidade de todos os membros do grupo de trabalho, os quais não assinam o documento, uma vez que os trabalhos decorreram em reuniões via Teams.

ANEXO 2

Medidas do Plano

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
1- Recrutamento	1. Definir/reforçar critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção de candidatos/as às FSS e nas fases de formação e de exercício da função dos/as candidatos/as selecionados/as, a despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.	a. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases, e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias das FSS, com vista à respetiva implementação. b. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.	1.a. Relatório apresentado até 30/6/2021 1.b. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS até 31/10/2021	IGAI FSS
	2. Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do sexo, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social).	a. Realização de ações de sensibilização que promovam a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social) ao recrutamento nas FSS, sublinhando aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço e realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social. b. Adoção, sempre que possível e adequado, da perspetiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, quer nos canais de comunicação internos, quer externos das FSS (incluindo especialmente as páginas/portais oficiais das FSS relativas aos processos de recrutamento).	2.a. Duas ações (por concurso a abrir ou já aberto) 2.b. a d. Introdução de ajustes até 30/6/2021 e sua manutenção/atualização.	IGAI FSS

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
		c. Reforço nos canais de comunicação externos (incluindo as páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento), sempre que possível e adequado, de elementos informativos que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racial/social no âmbito das áreas de atuação das FSS (ex.: fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos). d. Reforço da informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova (a incluir nas páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento).		
	3. Aumentar o recrutamento de candidatas femininas nas Forças de Segurança.	a. Para cada novo procedimento concursal/reserva de recrutamento para as carreiras de guardas da GNR e agentes da PSP cada FS procede à definição prévia da meta a atingir nesse recrutamento em termos da taxa de feminização, numa lógica de incremento contínuo face ao procedimento/reserva de recrutamento anterior.	Metas definidas e de incremento contínuo (no mínimo de mais 3 pontos percentuais).	IGAI FS
2-Formação	4. Ponderar a alteração dos <i>curricula</i> dos cursos ministrados nas FSS (ao nível do ingresso e na formação contínua), no sentido do reforço do tratamento das matérias relacionadas com o combate à discriminação e efetivar alterações tidas como necessárias.	a. Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização. b. Em momentos de ponderação de alterações a efetuar nos conteúdos curriculares dos cursos, as FSS reforçarão a presença das matérias relacionadas com o combate à discriminação, em linha com o levantamento e proposta efetuados	4.a. Sistematização e propostas apresentadas até 30/6/2021. 4.b. Introdução dos ajustes propostos em momentos de revisão dos curricula.	IGAI FSS
	5. Realizar ações de formação avulsas junto dos estabelecimentos de ensino	N.º de ações de formação nas FSS organizadas pela IGAI.	<i>Anualmente:</i> 5 ações	IGAI FSS

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
	das FS e/ ou dos efetivos subordinadas à temática do combate à discriminação.		(2 em cada FS, sendo uma para oficiais e 1 para membros de outras categorias, e 1 no SEF, para inspetores/as). Em 2021, estas ações ocorrerão até final de junho.	
3- Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais;	6. Definir boas práticas no relacionamento com os/as cidadãos/ãs em geral, distinguindo: <ul style="list-style-type: none"> Boas práticas na aplicação de medidas de polícia; Boas práticas na interação social dos membros das FSS com a comunidade; Função informativa desempenhada pelos membros das FSS. 	Número de documentos com força normativa interna emitidos.	Três (1 por cada FSS) (a entrar em vigor em 2021)	IGAI FSS
	7. Definir boas práticas no relacionamento com outros elementos das FSS (da própria organização e de outras organizações).	Número de documentos com força normativa interna emitidos.	Três (1 por cada FSS) (a entrar em vigor em 2021)	IGAI FSS
	8. Definir boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das FSS relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminação.	Número de documentos com força normativa interna emitidos.	Três (1 por cada FSS) (a entrar em vigor em 2021)	IGAI FSS
4-Promoção da imagem das FSS e comunicação	9. Reforçar as estratégias de comunicação das FSS de modo a valorizar e difundir regularmente comportamentos policiais exemplares.	Divulgação regular de informações/notícias incluindo comportamentos policiais exemplares	Realização em permanência	IGAI FSS

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
	10. Reforçar as estratégias regulares de comunicação das FSS ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, programas especiais de policiamento dirigidos a Grupos em situação de especial vulnerabilidade (ex.: Escola Segura, Idoso em segurança, programas dirigidos a pessoas com deficiência), requerentes de proteção internacional, intervenção junto de minorias étnico-raciais/sociais, e integração de parcerias nestes domínios.	Divulgação regular de notícias relacionadas com o trabalho efetuado nestas áreas.	Realização em permanência	IGAI FSS
	11. Reforçar a divulgação, designadamente interna de recomendações/boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação.	Divulgação regular de recomendações/boas práticas	Realização em permanência	IGAI FSS
5-Mecanismos preventivos e monitorização	12. Criar em cada FSS a figura do/a oficial de direitos humanos.	a. Definição das atribuições do/a Oficial de Direitos Humanos e dos procedimentos inerentes à respetiva intervenção. b. Nomeação do/a oficial de direitos humanos e entrada em funções.	12.a. Proposta apresentada até 30/4/2021 12.b Nomeação e entrada em funções até 31/5/2021	IGAI FSS
	13. Definir/reforçar mecanismos intervenção de carácter preventivo aquando da manifestação, por parte de elementos policiais no exercício de funções, de primeiros sinais de atitudes/comportamentos que	c. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará as melhores formas de implementar mecanismo(s) de intervenção, apresentando propostas tendo em vista a sua materialização.	13.a. Relatório apresentado até 30/6/2021. 13.b. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS até 30/9/2021.	IGAI FSS

Área do Plano	Objetivos	Medidas/Indicadores	Metas	Entidades envolvidas
	tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.	d. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.		
	14. Promover o conhecimento sobre as (eventuais) situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais.	Recolha e sistematização de dados estatísticos	Disponibilização de dados estatísticos com periodicidade anual Durante o ano de 2021 serão definidos os moldes desta recolha de dados, e níveis de desagregação, e efetuados os ajustes necessários tendo em vista materialização da recolha deste tipo de dados.	IGAI FSS
	15. Monitorizar a taxa de feminização nas FSS e a representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.	a. Recolha e sistematização de dados estatísticos ao nível das taxas de feminização nas várias carreiras operacionais e no âmbito do recrutamento (nas suas várias fases). b. Elaboração de proposta tendo em vista a definição de indicadores <i>proxy</i> para efeitos de monitorização da representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.	15.a Incluir no Relatório anual de monitorização deste Plano dados sobre as taxas de feminização. 15.b Apresentação da proposta até 30/10/2021.	IGAI FSS

ANEXO 3

Texto oportunamente remetido pela GNR

Q1: Identificação de elemento da área da psicologia para integrar o Grupo de Trabalho referido no ponto a. do objetivo 1 da área de Recrutamento.

- Tenente-Coronel Paulo Miguel Lopes De Barros Poiares

- Major PSI Jose Emanuel Quintela Cardoso

- Capitão João Manuel Roxo Carreiro

Q2: Identificar as ações que concretizam as estratégias de comunicação a que se reporta o objetivo 2 da área 1.

Objetivo 2: Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social.

Medidas/Indicadores:

“Realização de ações de sensibilização que promovam a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social, ao recrutamento nas FSS, sublinhando aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço e realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social.”

* Serão promovidas, a realização de, no mínimo, duas ações de sensibilização por concurso de recrutamento para a GNR;

* De ressaltar que no último processo de recrutamento desenvolvido pela Guarda, o qual decorreu no passado mês de abril, foi lançada a campanha “A Guarda é muito mais do que imaginas” tendo sido elaborados pequenos vídeos demonstrativos das várias valências da Guarda. Alguns dos vídeos foram produzidos exclusivamente com militares do género feminino tendo os mesmos sido patrocinados nas redes sociais e direcionados para o público alvo feminino com uma faixa etária entre os 18 aos 26 anos;

* Na produção dos vídeos e escolha dos militares teve-se também em consideração as questões étnico-raciais/sociais.

* Pretende-se que tal ação seja repetida em futuros concursos de recrutamento, utilizando-se as redes sociais para esse efeito.

“Adoção, sempre que possível e adequado, da perspetiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, quer nos canais de comunicação internos, quer externos das FSS, incluindo especialmente as páginas/portais oficiais das FSS relativas aos processos de recrutamento.”

* Neste alinhamento é permanentemente privilegiada a publicação de imagens e vídeos onde constem mulheres e/ou militares pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social, destacando-se todas as iniciativas levadas a cabo por militares do género feminino da Guarda.

“Reforço nos canais de comunicação externos, incluindo as páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento, sempre que possível e adequado, de elementos informativos que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racial/social no âmbito das áreas de atuação das FSS, designadamente fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos”

* Tendo em vista a materialização do reforço mencionado é permanentemente privilegiada a publicação nos canais de informação utilizados pela Guarda, nomeadamente redes sociais e site da GNR, de imagens e vídeos onde constem mulheres e/ou militares pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social.

“Reforço da informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova (a incluir nas páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento)”

* Foram desenvolvidos produtos de vídeo, com elementos masculinos e femininos, ilustrativos das provas de seleção no processo de recrutamento, sendo objetivo que esses produtos sejam disponibilizados na página do recrutamento da GNR.

Q3: Levantamento das cargas formativas relacionadas com as matérias de direitos humanos, com vista à concretização do objetivo 4 da área 2.

a. Tendo em conta o solicitado, relativamente ao pedido informamos que os cursos têm os tempos letivos seguintes, relativos à temática de direitos humanos:

(1) Cursos ministrados na Escola da Guarda (EG):

(2) Cursos ministrados no Departamento de Estudos Pós-graduados do IUM e UPM:

(3) Cursos ministrados na Academia Militar (AM):

(a) O Mestrado Integrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança, contempla a Unidade Curricular (UC) de Direitos Fundamentais, com 60H, 8 ECTS (UC com mais ECTS a par de Direito Penal), onde são abordadas, entre outras questões, as questões dos Direitos Humanos;

b) Estas matérias são também abordadas de forma paralela e indireta em UC, que se interligam com este tema, nomeadamente Direito Processual Penal, Direito de Ordenação Social e Direito Internacional Humanitário e dos Conflitos Armados;

b. Decorrente do exposto supra, no geral, os diferentes cursos já têm uma carga letiva no âmbito da matéria de Direitos Humanos razoável e adequada;

c. Para proceder a ajustamento deve-se ter em conta, entre outros aspetos, o objetivo do curso, o conjunto de competências que se visa atingir e a sua integração no âmbito do plano de estudos, que naturalmente obriga a fazer escolhas do conjunto de UC que integram ou não um determinado plano de estudos, ou seja, a integração de novas UC ou com tempo letivos diferentes, implica a eliminação de outras ou diminuição do tempo letivo de determinadas UC;

d. Para aquilatar da necessidade de introdução destas matérias, seja através de UC novas sobre esta matéria, seja reforçando os tempos letivos adstritos a esta matéria, salvo melhor entendimento, numa primeira fase, devia-se avaliar se existe essa necessidade premente, nomeadamente através, por exemplo, de um inquérito aos militares e à população em geral (por amostragem), para eventualmente, poder introduzir correções de melhoria;

e. A introdução desta matéria em UC já existentes ou a eventual criação de novas UC deve decorrer do ciclo de avaliação da formação, de forma a que a ser feito, o seja em coerência com os conteúdos programáticos das UC existentes e do plano de estudos, para evitar introduções/alterações avulsas;

f. No que concerne aos cursos que conferem grau académico, nomeadamente os ministrados na AM (oficiais) e progressivamente na UPM (sargentos), estão sujeitos aos normativos em vigor no ensino superior, bem como possuem autonomia científica e pedagógica, pelo que a introdução destas matérias nos seus planos de estudos deve ser feita em sede própria, ou seja, pelos órgãos competentes desse estabelecimento de ensino superior;

g. Para a tipologia destes cursos devem ser seguidas as recomendações que vierem a ser definidas para o ensino superior, conforme decorre do Plano de Prevenção de manifestações de discriminação (Área 3 – Ensino Superior);

h. Ainda em relação aos planos de estudo ministrados na AM, dado serem cursos de ensino superior universitário, os planos de estudos devem ser estáveis e coerentes, bem como obedecem a regras as suas eventuais alterações e a processos de avaliação e acreditação pela A3ES;

i. Decorre ainda que do último processo de avaliação e acreditação pela A3ES, não foi feita qualquer recomendação por parte desta agência, relativamente a esta matéria;

j. Importa igualmente sublinhar que os cursos ministrados no IUM, nomeadamente o CPOS, CEMC e CPOG estão sujeitos igualmente a um conjunto de procedimentos no que tange à alteração de plano de estudos e alterações dos conteúdos programáticos ministrados (ex. aprovação pelos órgãos competentes);

Q4: Apresentar proposta de planificação das ações de formação a que se reporta o objetivo 5 da área 2.

a. Tendo em vista o cumprimento do objetivo 5 (ações de formações avulsas) e associado com o descrito supra, as mesmas devem ser planeadas:

(1) no âmbito dos respetivos cursos de formação, pela Escola da Guarda, até ao início do ano letivo 2021/22, cuja a necessidade seja identificada, pela Escola e Inspeção da Guarda;

(2) sem prejuízo do referido no número anterior, recomenda-se que sejam ministradas duas ações (uma por semestre);

(3) no âmbito da formação contínua, nas Unidades, recomenda-se que seja ministrada, pelo menos uma ação de formação ao conjunto total de militares/civis das Unidades, cuja a necessidade tenha sido identificada pela Inspeção da Guarda e Comando Operacional.

CONCLUSÕES

a. O ensino das matérias atinentes a Direitos Humanos já é ministrado nos diferentes cursos da Guarda, no âmbito de distintas UC que compõem os respetivos planos de estudos, por regra, no âmbito de UC de direito;

b. Os planos de estudos devem ser coerentes, estáveis e ser sujeitos a alterações, quando essa necessidade se justifica;

c. A inclusão de UC nos planos de estudos não é comum no âmbito de cursos de licenciaturas e mestrados integrados, inclusive em cursos de direito, uma vez que essas matérias são ministradas no âmbito de diferentes UC;

d. Por sua vez, já é mais vulgar a inclusão de UC de direitos humanos em cursos de especialização, pós-graduações e mestrados, ou como variantes de especialização neste domínio;

e. No âmbito dos cursos de ensino superior as matérias de direitos humanos são ministradas nas UC adequadas, nomeadamente em direitos fundamentais, em linha com

a estatuído nos cursos de ensino superior, no âmbito de licenciaturas e mestrados integrados;

f. Ao nível da tipologia de cursos referidos em d., é competência dos estabelecimentos de ensino superior e não da GNR, bem como esse tipo de cursos são ministrados aos cidadãos que sejam admitidos e não a nível interno;

g. Para eventualmente incrementar o ensino de matérias de direitos humanos todo o processo deve ser feito com parcimónia, atentas as regras e normativos que regulam os diferentes cursos, o conceito pedagógico, a coerência do plano de estudos e dos respetivos conteúdos programáticos das Unidades Curriculares;

h. A introdução de eventuais alterações ou introduções de conteúdos programáticos neste domínio deve decorrer de uma necessidade objetiva, concreta e justificada de formação, que após detetada, analisada e ponderada, entre a Inspeção da Guarda e o Comando Operacional/EG deve ser remetida ao CDF, para procurar suprir essa alegada lacuna de formação.

Q5: CO - Identificação dos documentos vigentes relacionados com a área 3 do Plano.

- * Circular 6 de 03JUL2015 - Programa de Apoio a Pessoas com Deficiência
- * Circular 7 de 22MAI2017 - Programa de Apoio ao Migrante
- * Circular 9048, de 09NOV1998 - Violação princípio igualdade da Raça
- * Circular n.º 15/2014-P Uso da Força em Intervenção Policial
- * Manual de Operações
- * Despacho GCG 15MAI2020 - Publicação e divulgação de vídeos e imagens nas redes sociais
- * Boas Práticas na Utilização de Redes Sociais por Militares da GNR (2020) - Despacho do Excelentíssimo TGCG da GNR, de 06/10/20

- * NEP/GNR 9.04.01 - Núcleo de Investigação e apoio a Vítimas Específicas (NIAVE)
- * NEP/GNR 3.58 GNR/CO/DO – Prevenção Criminal e Policiamento Comunitário, de 28DEC2017
- * Regulamento Geral do Serviço da GNR Aprovado pelo Despacho n.º 10393/2010, do TGCG, de 5 de maio
- * Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da GNR, Portaria n.º 279/2000, de 5 de maio
- * Regulamento de Disciplina da GNR: Aprovado pela Lei n.º 145/99, de 1 de setembro, alterado pela Lei n.º 66/2014, de 28 de agosto
- * Plano Estratégico da Guarda 2025
- * Plano Estratégico de Comunicação Relações Públicas e Imagem 2021-2022

Q6: Indicação dos elementos do grupo técnico a que se reporta o ponto c. do objetivo 13.

Coronel Eduardo Miguel Silvério da Silva

Tenente-Coronel Paulo Miguel Lopes De Barros Poiars

Major PSI Jose Emanuel Quintela Cardoso

ANEXO 4

Texto oportunamente remetido pela

PSP

1. Indicação de representantes para integrar Grupo Técnico referido no objetivo/medida *“1.a. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases, e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias das FSS, com vista à respetiva implementação”*:
 - Intendente Hugo Guinote, Oficial de Direitos Humanos da PSP; e
 - Dr. Fernando Passos, Chefe da Divisão de Psicologia.

2. Apresentação de evidências que comprovem o objetivo *“2. Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social).”*

2. a. Gabinete de Imprensa e Relações Públicas: Exemplos de utilização das páginas/portais oficiais para promoção dos processos de recrutamento:

Polícia Segurança Pública 12 de março

ESTÁ ABERTO O CONCURSO DE ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE AGENTES DA PSP

JUNTA-TE A NÓS
Podes candidatar-te até 05 de abril... [Ver mais](#)



JUNTA-TE A NÓS
01:00

Obtém mais gostos, comentários e partilhas
Quando promoveres esta publicação, vais mostrá-la a mais pessoas.

156 815 Pessoas alcançadas | **11 973** Interações | [Promover publicação](#)

891 | **54** comentários | **903** partilhas

[Gosto](#) | [Comentar](#) | [Partilhar](#)

Desempenho da tua publicação

156 815 Pessoas alcançadas

47 582 Visualizações do vídeo de 3 segundos

3789 Reações, comentários e partilhas

2338 Gosto	809 Na publicação	1529 Em partilhas
161 Adoro	91 Na publicação	70 Em partilhas
30 Riso	3 Na publicação	27 Em partilhas
6 Surpresa	3 Na publicação	3 Em partilhas
2 Tristeza	1 Na publicação	1 Em partilhas
6 Ira	5 Na publicação	1 Em partilhas
300 Comentários	92 Sobre a publicação	208 Sobre as partilhas
950 Partilhas	903 Sobre a publicação	47 Sobre as partilhas

8184 Cliques em publicações

1258 Cliques para reproduzir	1704 Cliques em ligações	5222 Outros cliques
--	------------------------------------	-------------------------------

OPINIÃO NEGATIVA

18 Ocultar publicação | **3** Ocultar todas as publicações

0 Denunciar como spam | **0** Cancelamentos de gostos

Polícia Segurança Pública 12 de março

ESTÁ ABERTO O CONCURSO DE ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE AGENTES DA PSP

JUNTA-TE A NÓS 🙌
Podes candidatar-te até 05 de abril... Ver mais

Desempenho da tua publicação

900 380 Pessoas alcançadas

15 103 Reações, comentários e partilhas

7686 Gosto	2088 Na publicação	5598 Em partilhas
252 Adoro	64 Na publicação	188 Em partilhas
229 Riso	24 Na publicação	205 Em partilhas
16 Surpresa	3 Na publicação	13 Em partilhas
15 Tristeza	2 Na publicação	13 Em partilhas
10 Ira	2 Na publicação	8 Em partilhas
2084 Comentários	524 Sobre a publicação	1560 Sobre as partilhas
4820 Partilhas	4666 Sobre a publicação	154 Sobre as partilhas

61 378 Cliques em publicações

1096 Visualizações de fotos	22 813 Cliques em ligações	37 469 Outros cliques
---------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------

OPINIÃO NEGATIVA

23 Ocultar publicação	12 Ocultar todas as publicações
0 Denunciar como spam	0 Cancelamentos de gostos

As estatísticas denunciadas podem estar atrasadas quando aparecem nas publicações

900 380 Pessoas alcançadas
76 481 Interações
2,1 mil Reações
197 comentários **4666** partilhas

Promover publicação

Gosto Comentar Partilhar

Vídeo promocional CFA

Cartaz divulgação CFA

2. b. Instituto Superior De Ciências Policiais E Segurança Interna:

Infra são disponibilizados diversos links e anexados 6 *prints* comprovativos da presença do ISCPSEI nas redes sociais e dos resultados das mensagens inclusivas e não discriminação, paridade ou Direitos Humanos. Assume particular relevo o facto de, a seguir a Portugal, os países de onde provêm mais visualizações serem Angola, Cabo Verde e Brasil, assim como o facto de, em menos de um mês, se terem alcançado 375.000 perfis no Facebook e quase 30.000 interações com os estes conteúdos.

2. b.1. Links para posts dos Open Days (alcances em anexo):

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=160901836040402&set=a.129584229172>

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=164510892346163&set=a.129584235838>

829

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=168308175299768&set=a.129584229172>

163

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=174360864694499&set=pb.10006361759>

1620.-2207520000

2. b. 2. Links para o vídeo retratando a vivência dos PALOP no início do confinamento e posts do Dia dos Direitos Humanos (alcances em anexo):

<https://www.facebook.com/100063617591620/videos/3230927813624521>

<https://www.facebook.com/109155680583230/photos/pb.100063617591620.->

2207520000../230981675067296/?type=3

<https://www.facebook.com/109155680583230/photos/pb.100063617591620.->

2207520000../230957278403069/?type=3

Estatísticas da publicação



Open Day 2021 do ISCPSP a começar! 🇵🇹 Polícia
Segurança Pública

Publicado por João Moura 🌐 · 19 de maio às 11:04 · Lisboa, Distrito de L...

Impressões de
publicações

5219

Alcance da publicação

5138

Interação com a
publicação

567

Interações



400



50



1



0



0



0



Reações

451



Comentários

96



Partilhas

20



Estatísticas da publicação



DIA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS Durante o Curso de Formação de Oficiais da Polícia...

Publicado por João Moura · 10 de dezembro de 2020 ·

Impressões de
publicações

6737

Alcance da publicação

6007

Interação com a
publicação

1263

Interações



424



47



1



0



2



0



Reações

473

Estatísticas da publicação



Uma mensagem dos alunos do ISCP SI que pertencem à Comunidade de Países de Língua Oficial Portuguesa...

Publicado por João Moura · 22 de maio de 2020 ·

Impressões de
publicações

70 576

Alcance da publicação

59 946

Interação com a
publicação

4934

Interações



1,3
mil



109



1



0



0



0



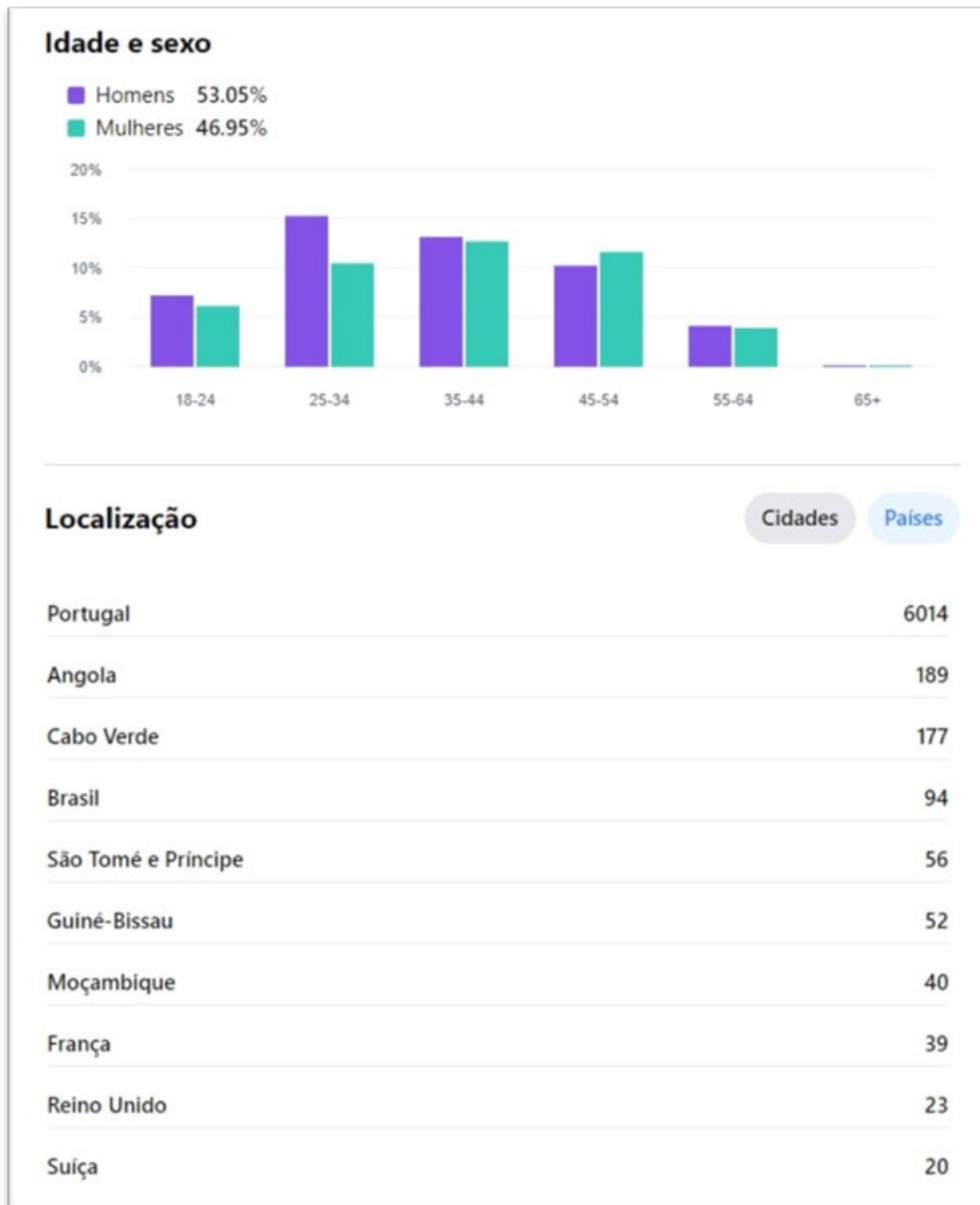
Reações

1443



Comentários

114



2. b. 3. Abaixo de anexam os links de posts evidenciando a presença física dos Cadetes-alunos do ISCPSI em várias escolas secundárias do país e Academia Militar, em ações de divulgação do CFOP (dados dessas escolas tendo em conta a sua localização e contexto sociodemográfico e comunicando um recrutamento transparente e democrático do ISCPSI).

<https://www.facebook.com/iscpsioficial/posts/170703725060213>

<https://www.facebook.com/iscpsioficial/posts/168529768610942>

2. c. Escola Prática de Polícia

Complementarmente se anexam evidências de posts promovidos pela Escola Prática de Polícia respeitantes à abertura de concurso para o Curso de Formação de Agentes, assim como de sessão online promovida em articulação com o Alto Comissariado para as Migrações, dedicado a representantes de instituições referência de comunidades minoritárias.





Escola Prática de Polícia - EPP

24/03 · 🌐

A Escola Prática de Polícia, através dos Srs. Subcomissários Sofia Valverde e Vitor Cucu, em parceria com o Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego, do Ministério da Defesa Nacional, dinamizou junto dos militares e ex-militares do Regime de Contrato (RC) uma sessão de esclarecimento, online, sobre as condições de acesso ao Curso de Formação de Agentes e as relevantes oportunidades profissionais na Polícia de Segurança Pública.



👍 280

9 comentários · 8 partilhas

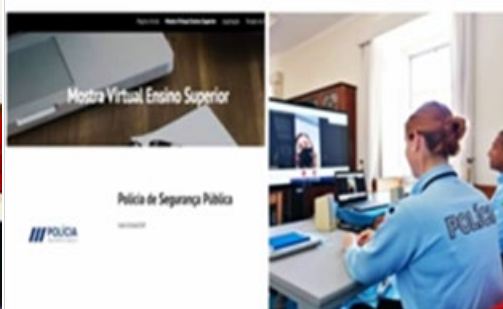


Escola Prática de Polícia - EPP

5/05 · 🌐

A EPP participou, online, conjuntamente com diversas instituições, na Mostra de Ensino Superior, organizado pelo Agrupamento de Escolas de Oliveira de Frades, de forma a esclarecer sobre as condições de acesso ao Curso de Formação de Agentes e as relevantes oportunidades profissionais na Polícia de Segurança Pública aos alunos.

O evento contou com a participação de cerca 100 alunos do Agrupamento de Escolas de Oliveira de Frades e foi dirigida pelos Subcomissários Vitor Cucu e Sofia Valverde, formadores da EPP.



👍 99

3 comentários · 2 partilhas

3. Informação referente ao objetivo/medida “4. a. *Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização.*”

3. a. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

A temática dos Direitos Humanos assume um carácter transversal ao longo de todo o plano de estudos da formação inicial, seja no Curso de Formação de Oficiais de Polícia (CFOP - Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais), seja nos cursos de formação ao longo da carreira para promoção à categoria superior [Curso de Comando e Direção Policial (CCDP) e Curso de Direção e Estratégia Policial (CDEP)].

Curso de Formação de Oficiais de Polícia

No 4.º ano (7.º semestre) do CFOP é dedicada à temática dos Direitos Humanos (Direitos Fundamentais), em exclusivo, a unidade curricular (UC) de Direitos Fundamentais: 60 horas.

Ainda no CFOP, para além da UC de Direitos Fundamentais, existem conteúdos inseridos no tema, não só numa perspetiva jurídica (área científica Direito) mas também nas áreas científicas das Ciências Policiais e das Ciências Sociais e Políticas, nas UC seguintes:

- Direito Constitucional (45h) – 1.º ano, 1.º semestre.
- Introdução às Ciências Policiais (45h) – 1.º ano, 1.º semestre.
- Sociologia (45h) – 2.º ano, 3.º semestre.
- Direito Internacional Público (45h) – 2.º ano, 3.º semestre.
- Manutenção da Ordem Pública (60h) – 2.º ano, 4.º semestre.
- Técnica do Serviço Policial I (75h) – 3.º ano, 5.º semestre.
- Processo Penal e Organização Judiciária I (45h) – 3.º ano, 5.º semestre.
- Ética e Deontologia policial (45h) – 4.º ano, 8.º semestre.

Curso de Comando e Direção Policial

No âmbito do CCDP (curso ministrado para promoção ao posto de Subintendente), os conteúdos referentes aos Direitos Humanos são abordados especificamente nas seguintes Unidades Curriculares:

- Ética e Deontologia Policial, com uma carga horária de 15h; e
- Direito Policial, com uma carga horária de 45h.

Curso de Direção e Estratégia Policial

No âmbito do CDEP (curso ministrado para promoção ao posto de Superintendente), os Direitos Humanos são abordados nas seguintes Unidades Curriculares:

- Direito, Justiça e Segurança, com uma carga horária de 60h; e
- Cidadania, Ética e Deontologia, com uma carga horária de 35h.

3. b. Escola Prática de Polícia

Não obstante ter sido necessário efetuar alguns ajustes que resultaram da necessidade de adaptar a carga horária à realidade do e-learning, provocada

situação pandémica, as temáticas dos Direitos Humanos e da discriminação são abordadas nas disciplinas e da forma que a seguir se indica.

Curso de Formação de Agentes:

1- Direitos Fundamentais e Cidadania, disciplina com uma carga horária de 30 horas e na qual são estudados, essencialmente, os seguintes documentos e matérias:

- a) Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- b) Convenção Europeia dos Direitos do Homem;
- c) Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- e) Direitos Fundamentais na Constituição da República Portuguesa;
- f) Direitos, Liberdades e Garantias Pessoais;
- g) Abordagem aos Direitos Humanos para Funcionários responsáveis pela aplicação da Lei, em contexto de missões Internacionais (segundo a abordagem do Alto Comissariado das Nações Unidas);
- h) Lei n.º 93/2017 de 23 de agosto - Estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem;
- i) Direitos das Minorias, Antirracismo e Não Discriminação e Dimensão de Segurança Humana.

2- Deontologia Policial, disciplina com uma carga horária de 35 horas e na qual são estudados, essencialmente, os seguintes documentos e matérias

- a) Declaração sobre a Polícia – Anexo à Resolução 690 da Assembleia do Conselho da Europa;
- b) Código de Conduta para os funcionários responsáveis pela aplicação da Lei – Adoptado pela AG das Nações Unidas na sua resolução 34/169, de 17 de dezembro de 1979;
- c) Código Deontológico do Serviço Policial;
- d) Estatuto Disciplinar da PSP – aprovado pela Lei 37/2019 de 30 de Maio.

3- Direitos Fundamentais e Cidadania, disciplina com uma carga horária de 15 horas e cujo programa prevê, nas suas linhas gerais, o estudo:

- a) Evolução ao longo dos séculos da temática dos Direitos Fundamentais.

- b) Os documentos históricos protetores dos Direitos Fundamentais.
- c) Os Direitos Fundamentais e a CRP.
- d) Os Direitos Fundamentais e a polícia.
- e) A proteção dos Direitos Fundamentais no Direito Internacional.
- f) Instrumentos atuais de proteção dos Direitos Fundamentais

4- Ética e Deontologia, disciplina com uma carga horária de 15 horas e na qual são estudados, essencialmente, os seguintes documentos e matérias:

- a) Declaração sobre a Polícia – Anexo à Resolução 690 da Assembleia do Conselho da Europa;
- b) Código de Conduta para os funcionários responsáveis pela aplicação da Lei – Adoptado pela AG das Nações Unidas na sua resolução 34/169, de 17 de dezembro de 1979;
- c) Código Deontológico do Serviço Policial;
- d) Estatuto Disciplinar da PSP – aprovado pela Lei 37/2019 de 30 de Maio.

4. Indicação de representantes para integrar Grupo Técnico referido no objetivo/medida “13.a. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará as melhores formas de implementar mecanismo(s) de intervenção, apresentando propostas tendo em vista a sua materialização.”

- Intendente Hugo Guinote, Oficial de Direitos Humanos da PSP, hdguinote@psp.pt; e
- Dr. Fernando Passos, Chefe da Divisão de Psicologia, fmpassos@psp.pt.
- Aguarda-se confirmação de uma terceira nomeação proveniente da Inspeção Nacional da PSP.

ANEXO 5

ÁREA 2 - FORMAÇÃO

(OBJETIVO 4)

1.SISTEMATIZAÇÃO DOS CONTEÚDOS E CARGAS HORÁRIAS DOS CURRICULA

2.PROPOSTAS PARA A MATERIALIZAÇÃO DE OPORTUNIDADES DE REFORÇO IDENTIFICADAS

FORMAÇÃO – OBJETIVO 4

Ponderar a alteração dos currícula dos cursos ministrados nas FSS, ao nível do ingresso e na formação contínua, no sentido do reforço do tratamento das matérias relacionadas com o combate à discriminação e efetivar alterações tidas como necessárias.

INDICADOR A.

Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização.

Esta medida subdivide-se em 3 metas, tendo já sido a sistematização dos conteúdos e cargas horárias existentes oportunamente efetuada e remetida à IGAI. Não obstante, serão novamente trazidas à colação neste documento.

Relativamente à segunda e terceira meta, importa referir que o curso de formação que integra o Estágio da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF encontra-se padronizado pelo **Common Core Curriculum da Frontex (CCC)** que, após a sua última revisão em 2017, consagra um especial enfoque na temática dos direitos fundamentais.

Por conseguinte, e no que releva para a matéria em causa, o curso integra, no seu *curriculum*, as disciplinas de **Direitos Fundamentais, Sociologia das Migrações, Ética Profissional e Direito de Asilo.**

Na senda do PPMD, foram **identificadas várias oportunidades de reforço** relacionadas com a temática da prevenção de discriminação, indo muito para além do previsto pelo Regulamento de Estágio, e tendo sido a maioria inclusivamente já **posta em prática** no âmbito e no decurso do **XI Estágio da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF.**

Assim sendo, elencam-se as referidas **oportunidades detetadas, tendo a maioria das mesmas sido já concretizada:**

1. **Aumento da carga horária da disciplina de Direitos Fundamentais, com a**

inclusão de vários conteúdos no âmbito da **discriminação, igualdade, proteção de vítimas**; (a disciplina passou de 6 horas para 12 horas no XI Estágio).

2. Enfoque da disciplina de **Sociologia das Migrações** para as **temáticas da igualdade, relativismo cultural, respeito pelos direitos fundamentais** (menos enfoque nas teorias sociológicas e mais nas temáticas da diversidade, integração, multiculturalismo, identidade).
3. Enfoque, no âmbito da disciplina de **Direito Constitucional**, no capítulo dos **Direitos, Liberdades e Garantias**.
4. Enfoque, no âmbito da disciplina de **Ética Profissional**, nos deveres de funcionário relacionados com o respeito pelos **Direitos dos migrantes, com casos práticos**.
5. **Introdução da disciplina de língua e cultura árabe**. Tendo em conta o aumento da comunidade de língua árabe residente em Portugal, bem como os movimentos migratórios que se têm registado provenientes de países com aquele idioma oficial, afigurou-se pertinente diligenciar no sentido de munir os futuros inspetores de competências comunicativas e empáticas com aqueles cidadãos.
6. Inclusão de um **ciclo de palestras**, com entidades de reconhecido mérito, com o tema **“Direitos Fundamentais, Migrações e Igualdade”**.
7. **Alteração do Regulamento de Estágio** no sentido, quer de permitir a aclaração destas temáticas no documento, quer tornando-as vinculativas.

Conforme já aludido, apresentamos então a sistematização dos conteúdos e das cargas horárias das disciplinas de Direitos Fundamentais, Sociologia das Migrações, Ética Profissional e Direito de Asilo, contemplando já as alterações suprarreferidas.

DISCIPLINA: DIREITOS FUNDAMENTAIS

Objetivo: Esta disciplina pretende sensibilizar os formandos para a temática dos direitos fundamentais, abordando a principal legislação estabelecida a nível europeu e nacional, em especial instrumentos europeus da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e Convenção Europeia para a proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais.

Pretende-se que os formandos saibam identificar os direitos fundamentais explanados nos diversos diplomas europeus e apreendam a necessidade de salvaguarda dos mesmos durante o exercício das suas funções.

Carga Horária: 12 horas

Sessão 1 - 1,5 horas

- Noções Gerais de Direitos Fundamentais e a sua importância;
- Definição de Direitos Fundamentais;
- Causas, tendências e eventos da imigração e a aplicação no controlo de fronteira;
- Principio da universalidade e da não discriminação;

Sessão 2 – 1,5 horas

- Legislação Internacional de Direitos Fundamentais;
- Fontes de Direitos Fundamentais;
- Mecanismos de monitorização no contexto Europeu;
- O papel relevante e a responsabilidade dos guardas de fronteira na prevenção dos Direitos Fundamentais;

Sessão 3 – 3 horas

- Responsabilidades atinentes aos direitos fundamentais nos controlos de fronteira;
- Identificar categorias de pessoas na fronteira, incluindo os que apresentam necessidades especiais;

Sessão 4 – 3 horas

- Identificar possíveis vítimas de tráfico de seres humanos;
- Enunciar princípios de ação para os menores;
- Casos práticos;

Sessão 5 – 1 hora

- Identificar as circunstâncias que justificam privação de liberdade;
- Os direitos das pessoas privadas da liberdade;
- Casos práticos;

Sessão 6- 1 hora

- A entrevista;
- Recolher informações sem colocar em causa os direitos fundamentais;
- Proteger a confidencialidade dos dados pessoais;

Sessão 7- 1 hora

- Direitos Fundamentais nas operações de retorno;
- Delinear ligação entre retorno e direitos fundamentais;
- O papel do Guarda de fronteira nas operações;

Sessão 8- 40 minutos

- Teste sumativo

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS (CP)

Ao concluir a aprendizagem com sucesso,

O INSPETOR TERÁ CONHECIMENTO SOBRE:

CP 1 Direitos fundamentais em matéria de guarda de fronteira

Compreender a origem dos Direitos Fundamentais e a sua importância. Compreender a dicotomia Direitos Humanos/Direitos Fundamentais. Compreender e aplicar os princípios base dos Direitos Fundamentais. Descrever e compreender as obrigações do Estado e seus agentes (em específico Inspetores do SEF) na

salvaguarda dos Direitos Fundamentais. Os Direitos Fundamentais nas várias etapas, desde as entrevistas a uma eventual.

CP 2 Direitos Fundamentais nas operações de retorno

Delinear a ligação entre retorno e Direitos Fundamentais.

O INSPETOR SERÁ CAPAZ DE:

CP 3. Quadro Internacional em matéria de direitos fundamentais. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais de 1950 e respetivos Protocolos. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A Diretiva do Retorno.

Identificar os direitos fundamentais explanados nos diversos diplomas europeus e apreender a necessidade de salvaguarda dos mesmos, durante o exercício das suas funções. Reconhecer a importância da jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem na evolução legislativa dos Direitos Fundamentais.

CP 4 Convenção de 1951 sobre o Estatuto dos Refugiados e respetivo Protocolo de 1967. Convenção Relativa ao estatuto dos Apátridas de 1954. O acesso à proteção internacional, ao estatuto de asilo e o princípio da não repulsão (*non-refoulement*).

Identificar potenciais requerentes de asilo ou apátridas, garantindo acesso ao processo de pedido de proteção internacional ou estatuto de refugiado, enquanto direitos fundamentais com necessidade de salvaguarda no âmbito das funções dos inspetores do SEF.

Distinguir direitos fundamentais absolutos e invioláveis como seja o princípio do *non-refoulement*, ao abrigo dos diplomas internacionais referidos.

Adotar modelos de comunicação consentâneos com os direitos fundamentais.

O INSPETOR ASSUMIRÁ RESPONSABILIDADES POR:

CP 5 Identificação e encaminhamento às autoridades responsáveis de possíveis vítimas de tráfico de seres humanos e outros grupos vulneráveis. Proteção de crianças.

Assumir com autonomia, a responsabilidade de, no âmbito das atividades de controlo de fronteira, garantir a segurança de todas as pessoas, respeitando os seus direitos fundamentais, em especial dos que necessitam de proteção acrescida em face da sua vulnerabilidade.

DISCIPLINA: SOCIOLOGIA DAS MIGRAÇÕES

Objetivo: Aquisição de conhecimentos e desenvolvimento das aptidões e competências necessárias para que os inspetores sejam capazes de problematizar e compreender as questões relacionadas com as migrações internacionais, europeias e nacionais no contexto da globalização, a partir de uma perspetiva sociológica, no âmbito do controlo de fronteira e demais atividades desenvolvidas pelo SEF.

Carga Horária: 12 horas

Sessão 1 - MIGRAÇÃO E MIGRANTES: Processos fundamentais (1 hora)

- Abordagem psicossociológica à mobilidade territorial, à sua apropriação comportamental e percepção simbólica do espaço. (Moles e Rohmer, 1998)
- As migrações como um objeto de estudo das ciências sociais e suas características;
- Os diversos tipos de migrantes.
- A conceção de irregularidade/regularidade e a sua relação direta com os dispositivos de regulamentação instituídos pelo Estado de acolhimento.

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

Sessão 2 – Contextos e tendências: (1 hora)

- Principais fenómenos migratórios da história contemporânea: Período do Desenvolvimento industrial e da “grande emigração”;
- Período entre primeira e segunda guerra mundial; Período de reconstrução pós-guerra, 1945-50; Período do boom económico; Período de bloqueio das imigrações laborais após choque petrolífero 74; Período do acordo Schengen.

Sessão 3 - Contextos e tendências- continuação: (1 hora)

- Tendências gerais futuras dos processos migratórios internacionais;
- Principais rotas migratórias (fluxos ilegais) para a Europa;
- Principais dados estatísticos relativos a 2019, (ano transato à formação);
- Fontes fornecedoras de informação estatística sobre as migrações e estrangeiros em Portugal;
- Definição de saldo migratório. Fases e ciclos da imigração.

Sessão 4 – Causas das Migrações (1 hora)

- As imprecisões nos debates e discursos do senso comum sobre as migrações.
- Desconstrução científica dos principais “mitos migratórios” (Hein de Haas, 2005)

Sessão 5 - Causas das Migrações - continuação (1 hora)

- Teorias Micro e Macrossociológicas explicativas das Migrações: Microdinâmicas (processos de decisão: das escolhas individuais às estratégias familiares);
- Mesodinâmicas (redes sociais e instituições migratórias);
- Macrodinâmicas (Push e pull factors fatores de demanda-atracao laboral; Sistema-Mundo) e o Impacto e consequências das políticas de regulamentação das migrações

Sessão 6 – Políticas migratórias: Medidas de integração dos imigrantes nas sociedades de destino. (1hora)

- Modelos de inclusão da população imigrante na sociedade acolhimento: temporário, assimilacionista, pluralista ou multicultural, declínio dos modelos tradicionais e a tendência NeoAssimilacionista.
- Direitos e cidadania (económica ou política); critérios de acesso à nacionalidade, relação autóctones-imigrantes

Sessão 7- . Áreas Problemáticas (1 hora)

- Fatores condicionadores da inclusão dos imigrantes na sociedade de acolhimento: Preconceitos e Estereótipos, Xenofobia, Racismo (biológico e cultural) e processos de discriminação.
- Exemplos de estereótipos étnicos e comportamentos xenófobos no senso comum e sociedade portuguesa e a sua desconstrução crítica.
- Resultados de estudo europeu (Zick e Hovermann, 2011) sobre os níveis de intolerância, preconceito e discriminação em Portugal e análise comparativa com outros países europeus.

Sessão 8 – Fluxos Migratórios em Portugal- Linhas Gerais. (1 hora)

- Principais fases da história da emigração portuguesa. Portugal como um país com fluxos de emigração e imigração simultâneos.
- Momento de viragem entre a emigração e a imigração, marcado pelo fim da guerra colonial e a independência das ex-colónias portuguesas e a posterior entrada na CEE.
- Evolução histórica da população estrangeira por continente/nacionalidade.
- Principais fluxos de imigração após a Descolonização e o início do século XXI

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS (CP)

Ao concluir a aprendizagem com sucesso,

O INSPETOR TERÁ CONHECIMENTO SOBRE:

CP 1

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

Movimentos migratórios, teorias e tendências atuais, enquadradas nos diversos momentos históricos, especificamente sobre o caso português, enquadrado no contexto europeu e internacional.

O INSPETOR SERÁ CAPAZ DE:

CP 2

Analisar e compreender os contextos migratórios na sua complexidade, no geral e nos casos particulares, adequando as competências e capacidade de intervenção de modo adequado e informado, recorrendo aos conhecimentos adquiridos.

O INSPETOR ASSUMIRÁ RESPONSABILIDADES POR:

CP 3

Adequar as práticas profissionais, tendo em conta a perspetiva histórica e a problemática das migrações de modo rigoroso e significativo, usando os conhecimentos adquiridos para enquadrar os casos com que vier a ser confrontado(a), no estrito respeito pela diversidade e individualidade de cada migrante.

DISCIPLINA: DIREITO DE ASILO

Objetivo: Aquisição de conhecimentos e desenvolvimento das aptidões práticas e competências necessárias para obter o nível definido de autonomia na aplicação de legislação, políticas, regras e procedimentos nacionais e da UE no contexto das atividades de Inspetor, no controlo de fronteira e demais atividades desenvolvidas pelo SEF.

Carga Horária: 06 horas

Sessão 1 - 1,5 hora

- Apresentação competências do SEF no âmbito da Proteção Internacional. Convenção 1951. Estatuto de Refugiado e Proteção Subsidiária

Sessão 2 – 1,5 hora

- Lei n.º 27/08 de 30.06, alterada pela Lei nº 26/14 de 05.05 – Procedimento

Sessão 3 – 1,5 horas

- Lei n.º 27/08 de 30.06, alterada pela Lei nº 26/14 de 05.05 - Procedimento

Sessão 4 – 1,5 horas

- Entrevista de Asilo - Técnicas.

Sessão 5- 0,5 hora

- Teste sumativo

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS (CP)

Ao concluir a aprendizagem com sucesso,

O INSPETOR TERÁ CONHECIMENTO SOBRE:

1.6. Direitos Fundamentais

1.6.4. A Convenção de 1951 relativo ao estatuto de Refugiado (Protocolo de 1967)

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

1.6.7. Acesso à Proteção Internacional e ao seu procedimento, e o princípio de *non-refoulement*.

1.6.9. Proteção de menores

2.2.2. Legislação Nacional

A. Técnicas de entrevistas – Protecção Internacional

O módulo «Técnicas de entrevista» apresenta aos Inspectores SEF os conhecimentos e as competências de que necessitarão para conduzir uma entrevista pessoal de forma profissional.

O INSPETOR SERÁ CAPAZ DE :

1.6. Direitos Fundamentais

CP 4.1

Descrever um conjunto delimitado de diplomas legais, políticas e procedimentos nacionais, da UE e internacionais relevantes para as atividades desenvolvidas pelos inspetores SEF no âmbito da Proteção Internacional.

CP 4.3

Descrever processos, regras e procedimentos utilizados no âmbito das atividades desenvolvidas pelos inspetores SEF no âmbito da Proteção Internacional.

CP 4.6

Aplicar a legislação, políticas e procedimentos nacionais, da UE e internacionais em matéria de operações de controlo de fronteira, no âmbito das atividades desenvolvidas pelos inspetores do SEF.

CP 4.44

Reconhecer os riscos e ameaças à segurança, proteção e bem-estar das pessoas que precisam de proteção internacional e dar o devido encaminhamento para o procedimento de Proteção Internacional.

CP 4.51

Identificar pessoas que podem precisar de proteção ou assistência no contexto de atividades do SEF, encaminhá-los e dar o devido encaminhamento para o procedimento de Proteção Internacional.

A.1.

Através da realização de entrevista individual, recolher informação suficiente, relevante e fiável para examinar o pedido de proteção internacional.

O INSPETOR ASSUMIRÁ RESPONSABILIDADE POR:

CP 4.26

Assumir com autonomia a responsabilidade de executar atividades, de forma segura e responsável, garantindo a segurança de todas as pessoas, e respeitando os direitos fundamentais.

A.1.1

Realização de entrevistas individuais no âmbito de pedidos de proteção internacional.

DISCIPLINA: ÉTICA PROFISSIONAL

Objetivo: Aquisição de conhecimentos e desenvolvimento das aptidões e competências necessárias para que os inspetores sejam capazes de adotar uma conduta ética no âmbito do controlo de fronteira e demais atividades desenvolvidas pelo SEF.

Carga Horária: 10 horas

Sessões de 1 hora

Sessão 1 e 2 – A Ética e a Conduta no serviço público

- A Ética como o conjunto dos valores fundamentais assumidos pelas organizações
- A Conduta como a aplicação dos valores da Ética no funcionamento das organizações e consubstanciada na ação dos funcionários e colaboradores dos serviços
- Quadro normativo de referencia: Constituição da república Portuguesa; Carta Ética da Administração Pública; Código de Boa Conduta administrativa do Provedor de Justiça, Princípios do Serviço público do Provedor de Justiça Europeu, Código de Procedimento Administrativo, Código Penal

Sessões 3 e 4 – Prevenção da corrupção e ilícitos conexos

- Práticas de natureza criminal – crimes contra o Estado praticados por funcionário no exercício de funções públicas
- A prevenção dos riscos de fraude e corrupção
- O Plano de Prevenção do Risco de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) do SEF

Sessão 5 – Prevenção da Discriminação com base na raça, género e orientação sexual

- Conceito de discriminação e quadro normativo relevante: Código de Ética do SEF, Código Penal e Lei nº 93/2017, de 23/08

Sessões 6, 7, e 8 – Direito disciplinar, infrações e sanções disciplinares

- Natureza e fins do direito disciplinar
- Práticas contrárias à ética e inadequadas à conduta no serviço público
- Deveres gerais, especiais e extrafuncionais
- Sanções disciplinares

Sessão 9 – O Código de Ética do SEF

- Os Princípios do Código de Ética da CIF/SEF
- Práticas contrárias à Ética e inadequadas à Conduta no serviço público - Práticas de natureza disciplinar – violação dos deveres funcionais associados ao exercício de funções públicas
- Estudo de casos

Sessão 10- Os Códigos de Conduta da Frontex

- Breve história da Agência

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

- Os Códigos de Conduta:
- Código de Conduta, aplicável a todos os participantes em atividades operacionais da Frontex
- Código de Conduta, para operações de retorno e intervenções de retorno coordenadas ou organizadas pela Frontex
- Estudo de casos
- A Conduta como a aplicação dos valores da Ética no funcionamento das organizações e consubstanciada na ação dos funcionários e colaboradores dos serviços
- Quadro normativo de referencia: Constituição da república Portuguesa; Carta Ética da Administração Pública; Código de Boa Conduta administrativa do Provedor de Justiça, Princípios do Serviço público do Provedor de Justiça Europeu, Código de Procedimento Administrativo, Código Penal

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS (CP)

Ao concluir a aprendizagem com sucesso,

O INSPETOR TERÁ CONHECIMENTO SOBRE:

CP 4.2

resumir códigos éticos, valores e normas profissionais em situações normais e críticas que envolvam a ética, no âmbito das atividades desenvolvidas pelo SEF.

O INSPETOR SERÁ CAPAZ DE :

CP 4.65

identificar e reportar condutas inapropriadas no seio do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

O INSPETOR ASSUMIRÁ RESPONSABILIDADE POR:

CP 4.20

agir dentro do código de ética da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF e demais legislações aplicáveis, quer em situações críticas, quer em situações normais, no âmbito das atividades desenvolvidas pelo SEF.

ANEXO 6

RELATÓRIO FINAL

PLANO DE PREVENÇÃO DE MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO NAS FSS

ÍNDICE

Enquadramento	3
Resultados Globais	4
Especificação de Medidas	11
Área 1. Recrutamento.....	11
Área 2. Formação.....	15
Área 3. Interação dos membros das FSS com os demais cidadãos e com outros elementos das FSS, incluindo nas redes sociais.....	20
Área 4. Promoção da Imagem das FSS e comunicação.....	22
Área 5. Mecanismos Preventivos e Monitorização	25
Área 6. Questionário	29
Conclusões	30
Anexos	31

ENQUADRAMENTO

O propósito do presente Relatório Final consiste em dar a conhecer os resultados da execução do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança (doravante designado de Plano) alcançados até ao dia 15-12-2021, designadamente o grau de execução das medidas previstas, e conseqüentemente, dos objetivos que a elas respeitam, os motivos pelos quais algumas medidas não se iniciaram, e os aspetos conseguidos com o trabalho desenvolvido.

O Relatório apresenta uma estrutura tripartida, iniciando-se desde logo com a apresentação dos resultados globais, sucedendo-lhe a exposição pormenorizada da execução de cada uma das medidas previstas no Plano, em linha com o Relatório Intercalar oportunamente apresentado, e finalizando com as conclusões mais relevantes.

Creemos não ser demais findar com uma nota à relevância deste Plano, assente numa abordagem integrada e na estreita colaboração e coordenação de esforços com vista à identificação de espaços de intervenção e à definição de uma estratégia conjunta e interinstitucional na prevenção de práticas discriminatórias nas FSS.

A Oficial dos Direitos Humanos,

15 de dezembro de 2021

RESULTADOS GLOBAIS

→ Numa primeira abordagem, e de modo a que a análise dos resultados apresentados seja devidamente ponderada, é essencial referir alguns dos constrangimentos ocorridos durante a execução e monitorização do Plano:

- A calendarização prevista no Plano perspectivava o início dos trabalhos relativos à execução das diversas medidas logo após a sua apresentação pública, que ocorreu em março de 2021.

Todavia, estes trabalhos sofreram um atraso considerável por motivos relacionados com a agenda do Ministério da Administração Interna, pelo que apenas três meses depois, em junho de 2021, ocorreu a primeira reunião entre os Oficiais de Direitos Humanos das FSS e a IGAI, representada pelo Sr. Subinspetor-geral, Dr. José Vilalonga.

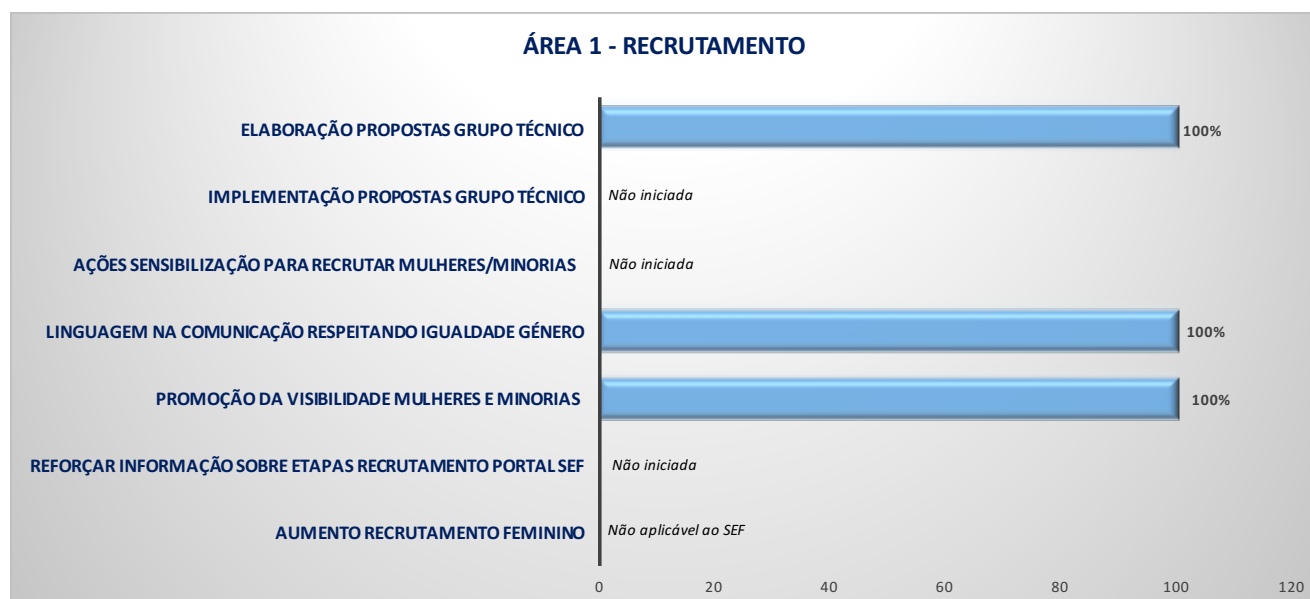
Esta dilação teve impacto na calendarização prevista, vindo a verificar-se, no âmbito das FSS, a impossibilidade da implementação de algumas das medidas propostas.

- Por sua vez, a atual conjuntura do SEF teve também consequências na execução de determinadas medidas, não tendo sido algumas sequer iniciadas, mormente as relacionadas com a área do recrutamento, uma vez que não existem perspectivas de novos concursos de admissão.

→ Ressalvados estes factos, importa lembrar que o Plano se encontra estruturado em 5 áreas, contemplando um total de 15 objetivos, que por sua vez são concretizados em 23 medidas/indicadores, e às quais foram aditadas outras 4 medidas pela Direção Nacional.

Cada uma das áreas irá ser analisada individualmente, através de representações gráficas e respetiva explanação, de forma a permitir uma perceção eficaz dos resultados.

Gráfico 1 – ÁREA 1 RECRUTAMENTO



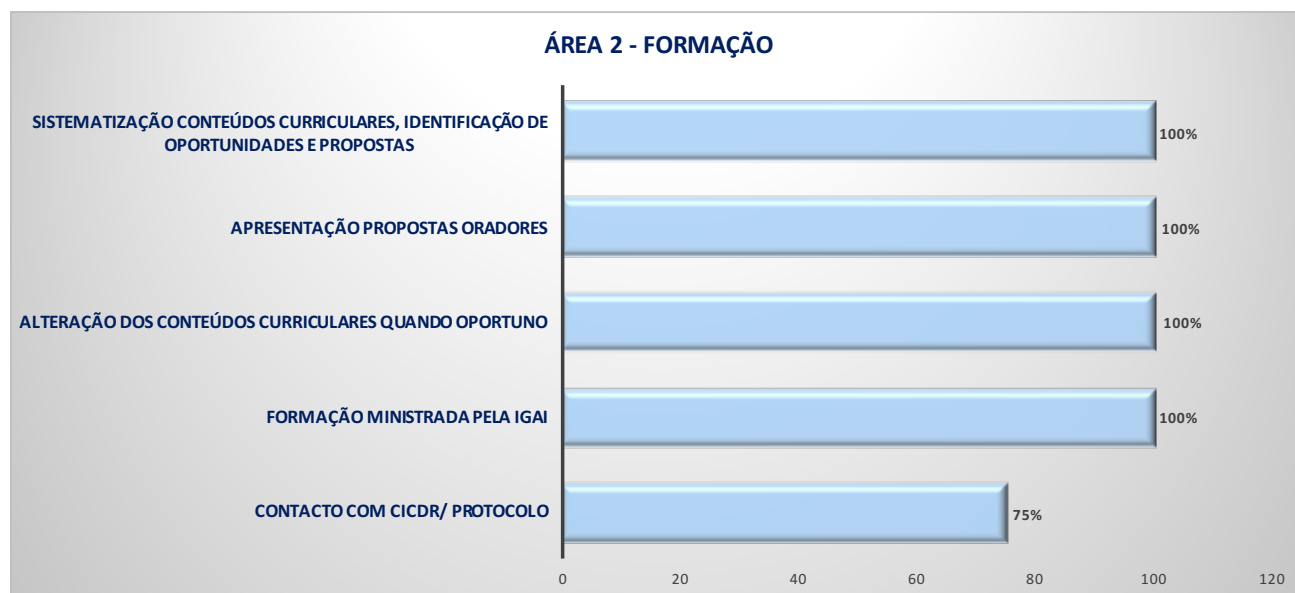
No âmbito das 7 medidas que integram os 3 objetivos da área Recrutamento, **3 foram concluídas e 3 delas não foram iniciadas** uma vez que a sua concretização dependia/relacionava-se diretamente com a futura abertura de novos cursos de admissão à Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF, o que, perante a conjuntura atual da Instituição, não se afigura expectável.

Assim, considerando a não exequibilidade destas medidas, bem como a não aplicabilidade ao SEF do último indicador constante do gráfico (uma vez que este já apresenta uma taxa de feminização de 45%), todas as restantes medidas foram devidamente concluídas com sucesso.

A notar o carácter permanente de execução das medidas relacionadas com a comunicação efetuada pelo SEF relativamente à igualdade de género e minorias, que se encontra devidamente assegurada.

De realçar também que a elaboração de propostas por parte do Grupo Técnico constituído por vários elementos das FSS foi pontualmente cumprida, constando as mesmas do Relatório Intercalar de Monitorização do Plano (Medidas de Natureza Técnica) elaborado pela IGAI (Anexo 1).

Gráfico 2 – ÁREA 2 FORMAÇÃO

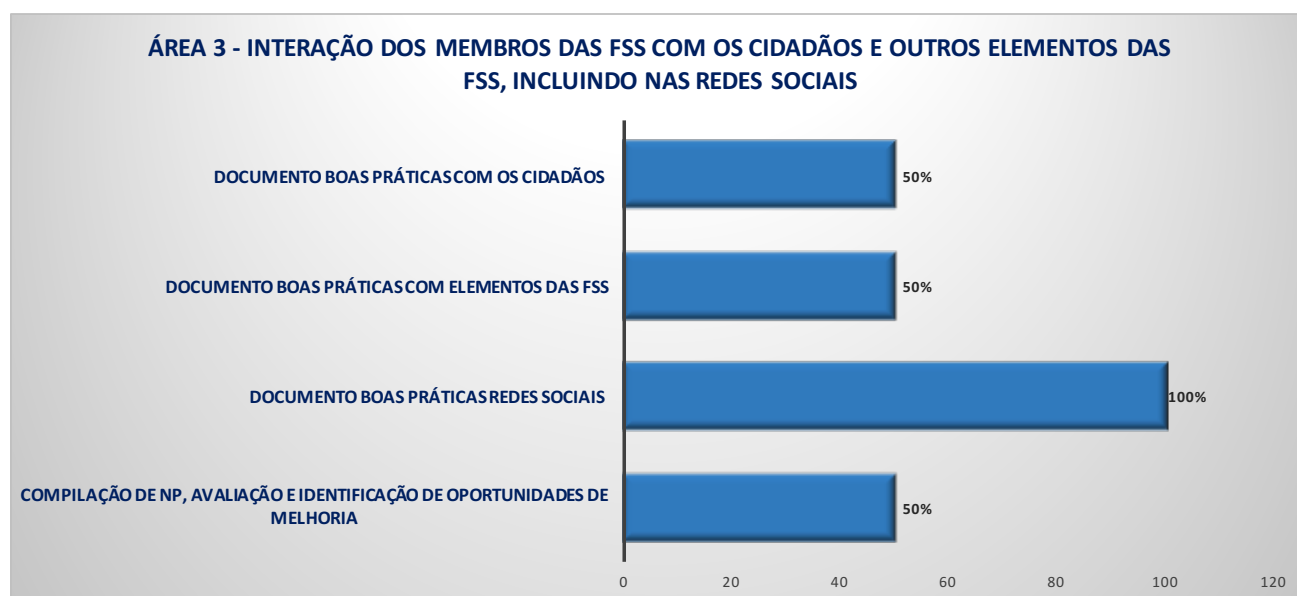


Nesta área específica, o grau de execução das 5 medidas previstas ascendeu a 95%, uma vez que 4 foram concretizadas com êxito, tendo 1 sido superada, ao ir muito para além do previsto pelo Regulamento de Estágio, e encontrando-se apenas 1 em execução final, aguardando resposta por parte da Comissão Para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial.

A realçar a concretização da ação de formação *“Prevenção de práticas discriminatórias”* ministrada pelo Sr. Subinspetor – Geral da IGAI, Dr. José Vilalonga, que abrangeu um total de 80 formandos, constituídos por inspetores, elementos das carreiras gerais, e mediadores socio- culturais, a desempenhar funções nas direções Regionais e Direção de Fronteiras de Lisboa, com a vertente comum de atendimento ao público.

Afigura-se também relevante esclarecer que a medida *“Alteração dos conteúdos curriculares quando oportuno”* foi considerada concluída, assente no pressuposto da IGAI de que a ponderação definida neste objetivo se encontra realizada nas FSS, sendo concretizada no momento em que se abre um novo processo de revisão de conteúdos programáticos dos cursos ministrados nas FSS.

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

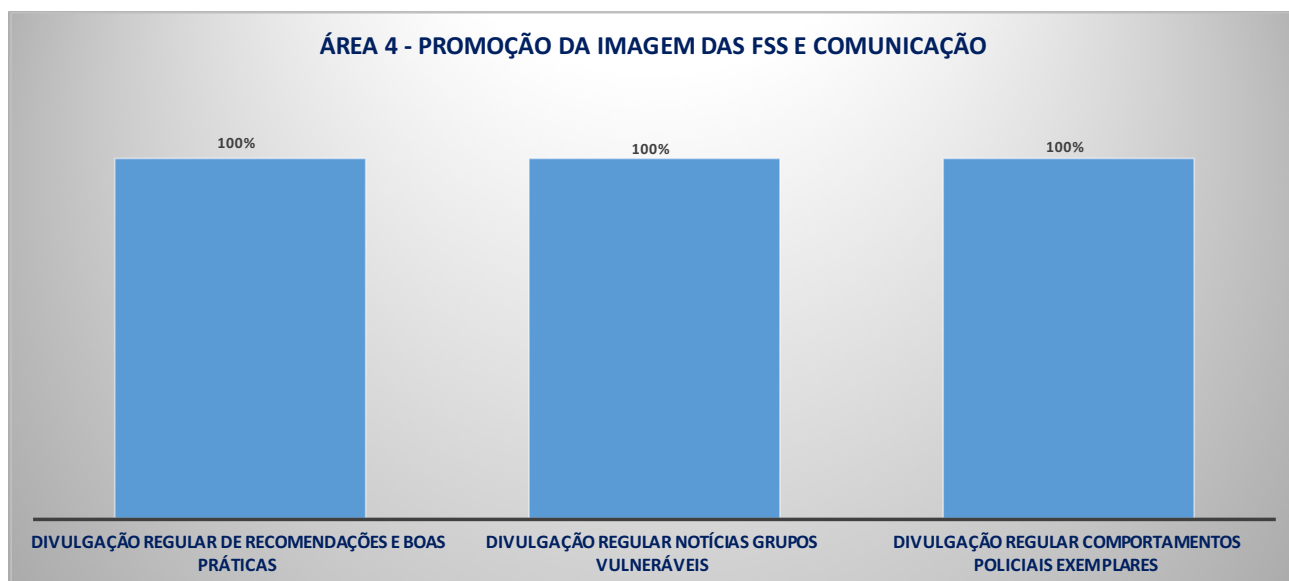


A presente área integra medidas que implicavam uma coordenação complexa de esforços, uma vez que se referem à elaboração de nova documentação em áreas sensíveis e à compilação e análise de documentos dispersos pelas mais diversas áreas do SEF.

Porquanto, à exceção do Manual de Boas práticas nas Redes Sociais já devidamente publicitado e em vigor, as restantes medidas encontram-se ainda em execução.

Importa outrossim referir que, tendo sido esta dificuldade sentida por todas as FSS em contexto das reuniões do grupo de trabalho ODH das FSS/IGAI, foi considerado que seria conveniente ponderar a elaboração de um documento conjunto na esfera do Ministério da Administração Interna relativo ao relacionamento dos agentes do Estado com os cidadãos, na perspetiva da prevenção da discriminação.

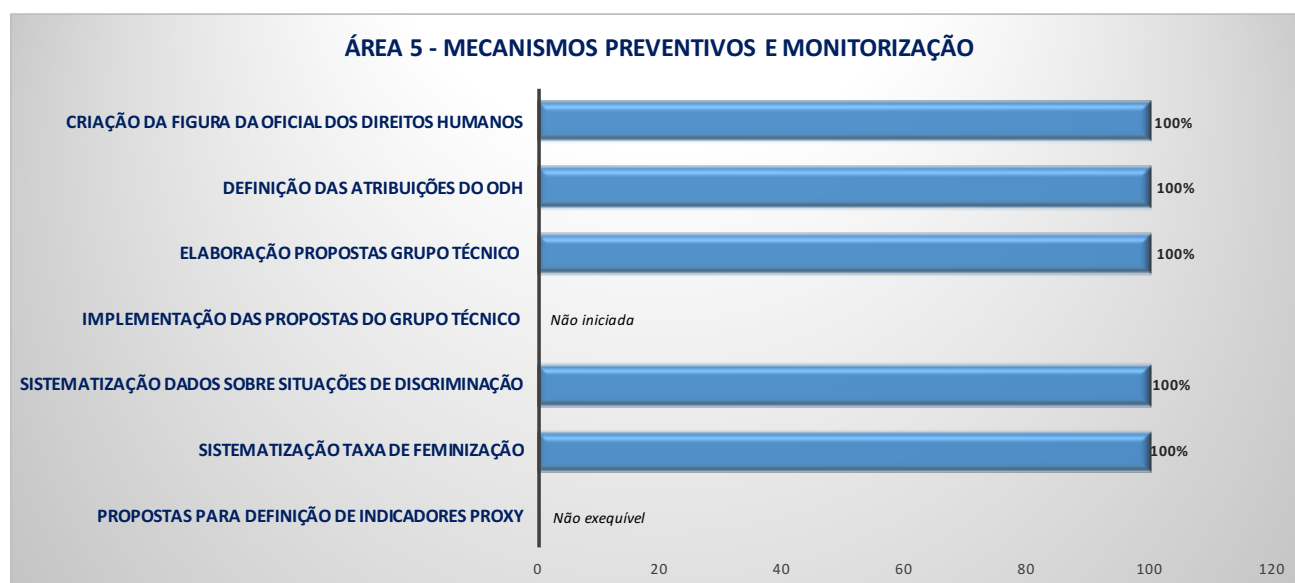
Gráfico 4 – ÁREA 4 - PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO



O presente gráfico reflete e confirma o posicionamento do SEF, bem como a sua perceção do enorme potencial das redes sociais enquanto instrumentos ao nível do acesso ao conhecimento, à informação, à discussão de temas específicos e à promoção de comportamentos anti discriminatórios.

Assim, o SEF tem vindo a intensificar as publicações de boas práticas, que promovam a igualdade de oportunidades, que facilitem a comunicação entre o Serviço e o cidadão estrangeiro, que divulguem culturas diferentes, que destaquem elementos dentro do SEF e que promovam a integração.

Gráfico 5 – ÁREA 5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E MONITORIZAÇÃO



Regista-se aqui também um grau de execução elevado, com 5 das 7 medidas previstas concluídas, impondo-se, todavia, esclarecer as razões das duas medidas não concretizadas:

- A não implementação das propostas do Grupo Técnico está relacionada com constrangimentos advindos da atual conjuntura do SEF;
- A última medida vertida no gráfico “Elaboração de proposta tendo em vista a definição de indicadores proxy para efeitos de monitorização da representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam” foi alvo de reiterado debate entre os ODH das FSS e a IGAI, na pessoa do Sr. Subinspetor-Geral, atenta a sua impossibilidade de execução face a imperativos constitucionais. Porquanto, foi concluído pela IGAI que, face à inviabilidade legal de recolha destes dados, ficaria este indicador sem efeito.

ÁREA 6 – ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIO INTERNO

O questionário foi concretizado dentro do prazo determinado, e o respetivo Relatório cumpriu também a data limite estabelecida.

Gráfico 7 – RESUMO GERAL

ÁREAS	Nº DE OBJETIVOS	Nº MEDIDAS	Nº DE MEDIDAS EXECUTÁVEIS ATÉ 31-12-2021	Nº MEDIDAS EXECUTADAS	Nº MEDIDAS EM EXECUÇÃO FINAL	Nº MEDIDAS NÃO INICIADAS	% DE MEDIDAS CONCLUÍDAS
RECRUTAMENTO	3	7	3	3	0	4	100%
FORMAÇÃO	2	5	5	4	1	0	80%
INTERAÇÃO DOS MEMBROS DAS FSS	3	4	4	1	3	0	25%
PROMOÇÃO DA IMAGEM E COMUNICAÇÃO	3	3	3	3	0	0	100%
M. PREVENTIVOS E MONITORIZAÇÃO	4	7	5	5	0	2	100%
QUESTIONÁRIO	1	1	1	1	0	0	100%
	TOTAL	27	21	17	4	6	81%
			78%	81%	19%	22%	

Dos 27 indicadores/medidas analisados no presente Relatório, 21 (78%) são executáveis até ao final do ano de 2021, sendo que as restantes 6 medidas ainda não puderam iniciadas/não são exequíveis/não são aplicáveis ao SEF.

Assim, partindo deste pressuposto, a taxa de execução das medidas ascende a **81%**, encontrando-se apenas 19% dos indicadores em execução.

MEDIDAS

ÁREA 1. RECRUTAMENTO

OBJETIVO 1.

Definir/reforçar critérios de avaliação que permitam, nas fases de seleção de candidatos/as às FSS e nas fases de formação e de exercício da função dos/as candidatos/as selecionados/as, a despistagem de atitudes/comportamentos/traços ou características de personalidade que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

INDICADOR A. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará a possibilidade de integração de critérios de avaliação, nas várias fases, e apresentará relatório que defina medidas concretas que serão apreciadas pelas hierarquias das FSS, com vista à respetiva implementação.

STATUS: CONCLUÍDO

→ O Grupo Técnico previsto foi integrado pelo Inspetor Coordenador António Fialho e pela Oficial de Direitos Humanos, tendo sido remetido à IGAI, no prazo determinado, uma proposta de quatro novos critérios/elementos de avaliação a incluir/reforçar nas provas de acesso à carreira de investigação e fiscalização, que já se encontram incluídas no Relatório Intercalar de Monitorização do Plano (Medidas de Natureza Técnica) elaborado pela IGAI (Anexo 1).

Com a ressalva, devidamente destacada, de que a concretização da proposta pressuporá a alteração do Decreto – Lei 290-A/2001 de 17.11 (Estatuto de Pessoal do SEF) bem como da respetiva legislação de apoio, passamos a elencar as referidas medidas:

- 1 – **Inclusão, na Prova de Cultura Geral que os candidatos já realizam**, de questões que avaliem os seus conhecimentos relativamente a factos relevantes para a temática da discriminação e dos direitos humanos;
- 2 – **Inclusão, na bibliografia da Prova de Conhecimentos Específicos que os candidatos já realizam**, de obras e legislação no âmbito dos Direitos Humanos, Discriminação, Igualdade e Migrações;
- 3 - **Reforço do Exame Psicológico** que os candidatos já realizam com indicadores de discriminação e de incapacidade de empatia com nacionalidades, culturas e etnias diferentes;
- 4 - **Acesso à informação disponível e aberta relativa ao candidato** com vista à preparação da entrevista pessoal (ponderando-se a consagração do carácter eliminatório deste momento de avaliação).

INDICADOR B. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.
STATUS: NÃO INICIADO

→ Face à atual conjuntura do SEF, não há perspectivas de novos concursos de admissão.

OBJETIVO 2

Reforçar as estratégias de comunicação das FSS no contexto da abertura de concursos, no sentido de promover uma maior diversidade de candidatos/as (quer ao nível do sexo, quer, nomeadamente em termos de origem étnico-racial/social).

INDICADOR A. Realização de ações de sensibilização que promovam a adesão de uma maior diversidade de candidatos/as, quer ao nível do género, quer, nomeadamente em termos de origem étnico racial/social, ao recrutamento nas FSS, sublinhando aspetos específicos da atratividade da carreira e do serviço e realizadas em locais/contextos privilegiados para recrutamento de mulheres e minorias com base na sua origem étnico-racial/social.

STATUS: NÃO INICIADO

→ Face à atual conjuntura do SEF, não há perspectivas de novos concursos de admissão.

INDICADOR B. Adoção, sempre que possível e adequado, da perspectiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, quer nos canais de comunicação internos, quer externos das FSS (incluindo especialmente as páginas/portais oficiais das FSS relativas aos processos de recrutamento).

STATUS: CONCLUÍDO/EM PERMANENTE EXECUÇÃO

→ De acordo com informação do Núcleo de Imprensa, bem como analisando os conteúdos dos canais de comunicação internos e externos do SEF, é visível a preocupação na adoção de uma perspectiva da igualdade de género na linguagem escrita/visual, expressando deste modo o posicionamento do SEF enquanto respeitador da igualdade de género.

Para sustentação e cumprimento da presente medida, foi remetido à IGAI, no Reporte Intercalar, o **Código de Conduta nas Redes Sociais (na ótica do administrador)**, que desde julho de 2018 se encontra em vigor, orientando a prática interna do SEF no que concerne ao conteúdo das suas interações nas redes sociais, bem como a dos seus seguidores (112.500 no Facebook e 10.000 no Twitter).

Foi também realçado o facto de que, no âmbito do referido Código, o SEF tem agido em conformidade com o

procedimento previsto de não admissão, e conseqüente remoção, sempre que sejam publicadas pelos seguidores mensagens ou imagens que apelem ao ódio, à violência, à crueldade, ao racismo, à xenofobia, ou a qualquer outro tipo de discriminação ou preconceito de qualquer natureza, ou a qualquer tipo de radicalismo.

INDICADOR C. Reforço nos canais de comunicação externos (incluindo as páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento), sempre que possível e adequado, de elementos informativos que promovam a visibilidade do contributo das mulheres e de elementos policiais pertencentes a minorias com base na sua origem étnico-racional/social no âmbito das áreas de atuação das FSS (ex.: fotografias no exercício de funções, pequenos vídeos/testemunhos).

STATUS: CONCLUÍDO/EM PERMANENTE EXECUÇÃO

→ Foi articulado com o Núcleo de Imprensa o envio mensal, à Oficial dos Direitos Humanos, dos dados relativos às publicações com as referências supra indicadas, seja no texto, seja na imagem publicada, tendo sido comprovado um crescente reforço na atenção ao conteúdo dos canais externos no âmbito pretendido, como se comprova nos dados sistematizados no quadro infra:

MESES	MULHERES MINORIAS	COMPORTAMENTOS EXEMPLARES	MENORES TSH REQUERENTES PI	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	10%	33%	8%	21
FEVEREIRO	22%	22%	7%	41
MARÇO	33%	29%	8%	51
ABRIL	24%	20%	12%	49
MAIO	19%	33%	15%	48
JUNHO	17%	33%	23%	30
JULHO	12%	31%	27%	26
AGOSTO	21%	37%	32%	19
SETEMBRO	11%	46%	0	35
OUTUBRO	21%	315	31%	29
NOVEMBRO	4%	33%	17%	24

INDICADOR D. Reforço da informação sobre as fases inerentes às etapas de recrutamento, incluindo orientações no âmbito da preparação a efetuar para cada tipo de prova (a incluir nas páginas/portais oficiais das FSS relativos aos processos de recrutamento).

STATUS: NÃO INICIADO

→ Esta medida não foi iniciada, uma vez que, face à atual conjuntura do SEF, não há perspectivas de novos concursos de admissão.

OBJETIVO 3.**Aumentar o recrutamento de candidatas femininas nas Forças de Segurança****STATUS: NÃO APLICÁVEL AO SEF**

→ Atendendo à elevada taxa de feminização registada pelo SEF (45 %) relativamente às restantes entidades envolvidas no presente Plano, foi entendido pela IGAI não o incluir neste objetivo.

ÁREA 2. FORMAÇÃO

OBJETIVO 4.

Ponderar a alteração dos currícula dos cursos ministrados nas FSS (ao nível do ingresso e na formação contínua), no sentido do reforço do tratamento das matérias relacionadas com o combate à discriminação e efetivar alterações tidas como necessárias.

INDICADOR A. Sistematização dos conteúdos e cargas horárias atualmente existentes, identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização de recrutamento.

STATUS: CONCLUÍDO

→ Esta medida subdivide-se em 3 metas, tendo sido a primeira - **sistematização dos conteúdos e cargas horárias existentes** - oportunamente efetuada e remetida à IGAI. (Anexo X)

→ Relativamente à segunda e terceira meta - **identificação de oportunidades de reforço e propostas concretas para a sua materialização de recrutamento** - importa referir que o curso de formação que integra o Estágio da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF encontra-se padronizado pelo *Common Core Curriculum* da Frontex (CCC) que, após a sua última revisão em 2017, consagra um especial enfoque na temática dos direitos fundamentais.

Por conseguinte, e no que releva para a matéria em causa, o curso integra, no seu curriculum, as disciplinas de Direitos Fundamentais, Sociologia das Migrações, Ética Profissional e Direito de Asilo.

→ Para concretização do presente objetivo, foram identificadas **várias oportunidades de reforço** relacionadas com a temática da prevenção de discriminação, indo muito para além do previsto pelo Regulamento de Estágio, e tendo sido a maioria inclusivamente já posta em prática no âmbito e no decurso do XI Estágio da Carreira de Investigação e Fiscalização do SEF.

Assim sendo, elencam-se as referidas oportunidades detetadas, indicando o respetivo status em termos de concretização:

1. Aumento da carga horária da disciplina de **Direitos Fundamentais**, com a inclusão de vários conteúdos no âmbito da discriminação, igualdade, proteção de vítimas – MEDIDA CONCRETIZADA, passando a carga horária desta disciplina de 6 horas para 12 horas no XI Estágio.
2. Enfoque da disciplina de **Sociologia das Migrações** para as temáticas da igualdade, relativismo cultural, respeito pelos direitos fundamentais – MEDIDA CONCRETIZADA, tendo sido colocado menos enfoque nas teorias sociológicas e mais nas temáticas da diversidade, integração, multiculturalismo, identidade.
3. Enfoque, no âmbito da disciplina de **Direito Constitucional**, no capítulo dos Direitos, Liberdades e garantias – MEDIDA CONCRETIZADA.

4. Enfoque, no âmbito da disciplina de **Ética Profissional**, nos deveres de funcionário relacionados com o respeito pelos Direitos dos migrantes, com casos práticos – MEDIDA CONCRETIZADA.
5. Introdução da **disciplina de língua e cultura árabe** – MEDIDA CONCRETIZADA: tendo em conta o aumento da comunidade de língua árabe residente em Portugal, bem como os movimentos migratórios que se têm registado provenientes de países com aquele idioma oficial, afigurou-se pertinente diligenciar no sentido de munir os futuros inspetores de competências comunicativas e empáticas com aqueles cidadãos.
6. **Alteração do Regulamento de Estágio**, de forma a permitir a esclarecimento destas temáticas no documento, conferindo-lhes carácter vinculativo. – NÃO CONCRETIZADA. Esta medida implicará uma tramitação mais complexa, uma vez que envolve incontornavelmente alterações ao Despacho Normativo 2/2019 de 05.02.
7. No âmbito da disciplina de **Direitos Fundamentais foram realizadas várias palestras**:
 - **Uso de Meios Coercivos pelas Forças e Serviços de Segurança** - Superintendente Luís Guerra (Inspetor IGAI) – 10/02/2021
 - **Retornos forçados e direitos fundamentais** – Dr. Eurico Silva (Inspetor IGAI) – 10/02/2021
 - **O sentido da tutela dos direitos fundamentais no âmbito da atividade de controlo de fronteiras** - Senhor Subinspetor-Geral da Administração Interna, Dr. José Manuel Vilalonga) – 08/02/2021
 - **Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)** - Dr. João Paiva - 25/05/2021

INDICADOR A1. Apresentação de propostas de oradores com intervenção relevante na temática da discriminação para a realização de palestras no âmbito do XI Estágio.

STATUS: CONCLUÍDO

→ Foi realizado um **Ciclo de palestras subordinadas ao tema “Direitos Humanos, Migrações e Igualdade”**, com os seguintes oradores:

- Exmo. Diretor Geral da OIM, Dr. António Vitorino – 21/04/2021
- Exma. Senhora Inspectora-Geral da Administração Interna, Mma. Juíza Desembargadora Anabela Cabral Ferreira – 28/04/2021
- Exma. Senhora Provedora de Justiça, Dra. Maria Lúcia Amaral – 06/05/2021
- Exmo. Senhor Ministro da Administração Interna, Dr. Eduardo Cabrita – 21/05/2021

Todas as palestras foram devidamente **difundidas por toda a estrutura organizacional**, quer através de ordem de serviço interna, quer através das redes sociais.

INDICADOR B. Em momentos de ponderação de alterações a efetuar nos conteúdos curriculares dos cursos, as FSS reforçarão a presença das matérias relacionadas com o combate à discriminação, em linha com o levantamento e proposta efetuados.

STATUS: CONCLUÍDO

→ De notar que, em linha com o entendimento da IGAI, a ponderação definida neste objetivo encontra-se realizada nas FSS, sendo concretizada no momento em que se abrir um novo processo de revisão de conteúdos programáticos dos cursos ministrados nas FSS.

OBJETIVO 5.

Realizar ações de formação avulsas junto dos estabelecimentos de ensino das FSS e/ ou dos efetivos subordinadas à temática do combate à discriminação.

INDICADOR A. Número de ações de formação nas FSS organizadas pela IGAI.

STATUS: CONCLUÍDO

→ Conforme consta de Relatório interno '**Questionário sobre Discriminação**' realizado no SEF em Maio de 2021, e oportunamente remetido à IGAI, foi apurada uma necessidade premente de investir em ações de formação no âmbito da temática da discriminação, sendo de destacar a elevada taxa de respostas por parte dos/as trabalhadores/as do SEF quer considerando serem estas formações relevantes para o exercício das suas funções (84,4%), quer entendendo que deveriam ter mais formação nesta área(67%), o que demonstra existir um compromisso global com os respetivos processos formativos e, por conseguinte, uma preocupação com o desenvolvimento profissional individual.

→ Por conseguinte, no seguimento da proposta remetida à IGAI, realizou-se, **nos dias 22, 23, 24 e 25 Novembro de 2021 uma ação de formação sob o tema “Prevenção de Práticas Discriminatórias” ministrada pelo Sr. Subinspetor – Geral da IGAI, Dr. José Vilalonga, abrangendo um total de 80 formandos**, constituídos por inspetores, elementos das carreiras gerais, e mediadores socio- culturais, a desempenhar funções nas direções Regionais e Direção de Fronteira de Lisboa, com a vertente comum de atendimento ao público.

→ O objetivo desta formação centrou-se em dotar os formandos dos conhecimentos relevantes tendentes à prevenção de práticas discriminatórias, incluindo no seu conteúdo programático os seguintes temas:

- 1 – Fatores de discriminação – os critérios legais.**
- 2 – Análise de algumas situações concretas.**
- 3 – A discriminação insidiosa: a permeabilidade da linguagem aos fatores de discriminação.**

→ Ainda no âmbito da temática da discriminação, terão que ser incontornavelmente destacadas as **iniciativas e as ações levadas a cabo ou participadas pelo SEF** em sede de ações de formação/sensibilização, que ora passamos a elencar:

1. No âmbito de um protocolo celebrado com a OIM, o SEF acolheu um curso de formação/sensibilização em **Direitos Humanos**, com particular ênfase no contexto das migrações e retorno, nos dias 18 e 19 de fevereiro, abrangendo 22 trabalhadores das vertentes de proteção internacional, controlo de fronteira, investigação criminal e documentação de cidadãos estrangeiros de todo o território nacional, repartidos por 14 elementos da carreira de investigação e fiscalização e 6 das carreiras gerais;
2. O SEF e o ACNUR implementaram entre 25 de março e 1 de abril um projeto de formação/sensibilização na área da proteção internacional, designadamente em **“Vulnerabilidade: identificação e referência no contexto da proteção internacional”**, abrangendo 95 trabalhadores das vertentes de proteção internacional, controlo de fronteira, investigação criminal e documentação de cidadãos estrangeiros de todo o território nacional, repartidos por 79 elementos da carreira de investigação e fiscalização e 16 das carreiras gerais.
3. Realça-se também a adesão, por parte dos trabalhadores do SEF relativamente à formação realizada nos dias 23 de setembro e 21 de outubro sob o tema **“Igualdade e Não Discriminação”** promovida pela Secretária-geral da Administração Interna (SGMAI), e cujo objetivo principal era dotar os participantes de conhecimentos sobre a igualdade de género, abordando conceitos, políticas públicas, igualdade de direitos e de oportunidades e, desta forma, consciencializar para os valores e comportamentos que conduzem à igualdade de género
4. Decorreu, no âmbito de um protocolo celebrado com a OIM, entre os dias 17 e 18 de maio o curso **“Comunicação Eficaz”**, abrangendo um universo de 19 formandos.
5. Com uma participação de 56 formandos, realizou-se a formação **“Retornos Forçados e Direitos Fundamentais”**, a 27 de maio, 27 de setembro e 15 de outubro.
6. A destacar também a formação **“Controlo de Fronteiras e Direitos Fundamentais”** ocorrida a 12, 19 e 28 de outubro, que contou com 52 formandos.
7. A formação **“Integrar Direitos Humanos em Centro de Detenção Administrativa”**, com a participação de 14 formandos, decorreu a 18 e 19 de fevereiro.
8. No âmbito da colaboração com a IBERPOL, é importante destacar a realização dos seguintes cursos:
 - **II CURSO DE INVESTIGATION DE TRATA DE PERSONAS E TRABAJO ESCLAVO**, que decorreu de 12 abril a 12 de maio, via e-learning;

- **II Curso de Género, Igualdade e Inclusion en los Cuerpos Policiais**, que decorreu de 31 de maio a 30 de junho, via e-learning, com a participação de 7 formandos;
- **II CURSO DE ÉTICA EN LA ACTIVIDAD POLICIAL**, que decorreu a 16 de julho até 16 de agosto, e que contou com a participação de 9 formandos.

INDICADOR A1. Encetar contactos com entidades relevantes no panorama nacional no combate à discriminação, de forma a promover a elaboração de protocolos no âmbito da formação, designadamente a Comissão Para a Cidadania e Igualdade de Género, a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, entre outras entidades.

STATUS: EM EXECUÇÃO

→ Foi remetido ofício à **Comissão Para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial** (CICDR) no sentido de dar início a um processo colaborativo entre as duas partes, em matéria de sensibilização e formação sobre a área de prevenção de manifestações de discriminação, não tendo ainda sido recebido resposta por parte daquela entidade.

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

OBJETIVO 6.

Definir boas práticas no relacionamento com os/as cidadãos/ãs em geral, distinguindo:

- Boas práticas na aplicação de medidas de polícia;
- Boas práticas na interação social dos membros das FSS com a comunidade;
- Função informativa desempenhada pelos membros das FSS.

OBJETIVO 7.

Definir boas práticas no relacionamento com outros elementos das FSS (da própria organização e de outras organizações).

INDICADOR A. Número de documentos com força normativa interna emitidos/em desenvolvimento.

STATUS: EM EXECUÇÃO

→ Em linha com os dois objetivos identificados, encontra-se em elaboração, por parte da Coordenação de 2ª linha do Aeroporto Humberto, o “**Manual de Procedimentos de 2ª linha para Gestão e Controlo de Discriminação**”, cujo propósito incide na prevenção de práticas discriminatórias e no controlo e gestão de eventuais ocorrências nesse âmbito, relativamente à comunidade e aos pares, na 2ª linha de fronteira do SEF no Aeroporto Humberto Delgado. (Anexo 2)

→ Este documento pretenderá, na sua versão final, abranger as interações entre todos os cidadãos envolvidos no processo de controlo de entrada em Território Nacional, bem como as eventuais sugestões de melhoria/reclamações recebidas relativamente aos serviços prestados, incluindo ainda as interações entre pares, sempre no contexto de manifestações de discriminação.

→ A sua elaboração, em termos de estrutura e conteúdo, está a ser planificada no sentido de assentar numa lógica preventiva, compilando conceitos chave e legislação em matéria de discriminação, sistematizando procedimentos, identificando possíveis pontos críticos e enunciando algumas boas práticas a adotar, como forma de controlo.

→ De referir que, **no contexto do grupo de trabalho ODH das FSS/IGAI** foi considerado que seria conveniente ponderar a elaboração de um **documento conjunto na esfera do Ministério da Administração Interna** relativo ao relacionamento dos agentes do Estado com os cidadãos, na perspetiva da prevenção da discriminação.

INDICADOR A1. Coligir, avaliar e identificar as necessidades de melhoria das normas de procedimento no âmbito da temática da discriminação.

STATUS: EM EXECUÇÃO

→ Em cumprimento do estipulado, foram encetados contactos com as mais diversas áreas do SEF por parte do Gabinete Técnico de Fronteiras no sentido de reunir os documentos existentes relacionados com a temática da discriminação.

Foi assim elaborado um primeiro relatório muito genérico, por parte deste Gabinete, tendo sido posteriormente identificados vários documentos, dispersos, com elevado grau de especificidade, e que carecem de uma análise individualizada, configurando um processo moroso e complexo, e cuja execução se prevê se prolongue para o ano de 2022.

OBJETIVO 8.

Definir boas práticas na utilização das redes sociais pelos membros das FSS relacionadas com a prevenção de manifestações de discriminação

INDICADOR. Número de documentos com força normativa interna emitidos.

STATUS: CONCLUÍDO

→ Esta medida foi concluída dentro do prazo determinado, tendo sido o documento relativo às **boas práticas na utilização das redes sociais** devidamente remetido para conhecimento à IGAI.

ÁREA 4 – PROMOÇÃO DA IMAGEM DAS FSS E COMUNICAÇÃO

OBJETIVO 9.

Reforçar as estratégias de comunicação das FSS de modo a valorizar e difundir regularmente comportamentos policiais exemplares.

INDICADOR. Divulgação regular de notícias no âmbito do objetivo suprarreferido.

STATUS: CONCLUÍDO/EXECUÇÃO EM PERMANÊNCIA

MESES	MULHERES MINORIAS	COMPORTAMENTOS EXEMPLARES	MENORES TSH REQUERENTES PI	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	10%	33%	8%	21
FEVEREIRO	22%	22%	7%	41
MARÇO	33%	29%	8%	51
ABRIL	24%	20%	12%	49
MAIO	19%	33%	15%	48
JUNHO	17%	33%	23%	30
JULHO	12%	31%	27%	26
AGOSTO	21%	37%	32%	19
SETEMBRO	11%	46%	0	35
OUTUBRO	21%	31%	31%	29
NOVEMBRO	4%	33%	17%	24

OBJETIVO 10.

Reforçar as estratégias regulares de comunicação das FSS ao nível da intervenção efetuada, designadamente junto de vítimas especialmente vulneráveis, programas especiais de policiamento dirigidos a Grupos em situação de especial vulnerabilidade

INDICADOR. Divulgação regular de notícias no âmbito do objetivo suprarreferido.

STATUS: CONCLUÍDO/ EXECUÇÃO EM PERMANÊNCIA

→ Uma vez que estas medidas são de realização em permanência, foi reforçado junto do Núcleo de Imprensa uma especial atenção a esta área, tendo também sido articulado o envio mensal dos dados relevantes para a devida sistematização (vide quadro infra).

MESES	MULHERES MINORIAS	COMPORTAMENTOS EXEMPLARES	MENORES TSH REQUERENTES PI	Nº TOTAL PUBLICAÇÕES FACEBOOK
JANEIRO	10%	33%	8%	21
FEVEREIRO	22%	22%	7%	41
MARÇO	33%	29%	8%	51
ABRIL	24%	20%	12%	49
MAIO	19%	33%	15%	48
JUNHO	17%	33%	23%	30
JULHO	12%	31%	27%	26
AGOSTO	21%	37%	32%	19
SETEMBRO	11%	46%	0	35
OUTUBRO	21%	31%	31%	29
NOVEMBRO	4%	33%	17%	24

→ Ficou igualmente assente com este Gabinete a devida **sinalização e o destaque**, nas redes sociais em que o SEF está presente, dos **dias nacionais e internacionais comemorativos** relacionados com a temática.

→ De igual forma, também no Relatório Intercalar de Monitorização do Plano (Medidas de Natureza Técnica) elaborado pela IGAI foi realçado este assunto, tendo sido proposto por parte do Sr. Subinspetor Geral da IGAI a concretização de iniciativas conjuntas desta natureza pelas FSS.

De salientar as seguintes datas:

- 04 janeiro – Dia Mundial do Braille
- 23 janeiro – Dia Mundial da Liberdade
- 27 janeiro – Dia Internacional em Memória das Vítimas do Holocausto
- 30 janeiro – Dia Escolar da não Violência e da Paz
- 06 fevereiro – Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina
- 11 fevereiro – Dia Internacional das Meninas e Mulheres na Ciência
- 22 fevereiro – Dia Europeu da Vítima de Crime
- 01 março - Dia da Discriminação Zero
- 08 março – Dia Internacional da Mulher
- 11 março – Dia Europeu das Vítimas do Terrorismo
- 15 março – Dia Internacional Contra a Violência Policial
- 21 março – Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial
- 02 maio – Dia da Mãe
- 21 maio – Dia Internacional da Diversidade Cultural
- 01 junho – Dia da Criança
- 20 junho – Dia Mundial do Refugiado
- 23 junho – Dia das Nações Unidas
- 30 julho – Dia Mundial Contra o Tráfico de Seres Humanos
- 26 agosto – Dia Internacional da Igualdade Feminina
- 26 setembro – Dia Europeu das Línguas

- 15 novembro – Dia Nacional da Língua Gestual Portuguesa
- 20 novembro – Dia Internacional dos Direitos das Crianças
- 10 dezembro – Dia Internacional dos Direitos Humanos
- 18 dezembro – Dia Internacional das Migrações

OBJETIVO 11.

Reforçar a divulgação, designadamente interna de recomendações/boas práticas de entidades oficialmente reconhecidas e que entre as suas atribuições conste o combate à discriminação.

INDICADOR. Divulgação regular de recomendações e boas práticas.

STATUS: CONCLUÍDO/EM EXECUÇÃO PERMANENTE

Consciente do enorme potencial das redes sociais enquanto instrumentos ao nível do acesso ao conhecimento, à informação, à discussão de temas específicos e à promoção de comportamentos anti discriminatórios, o SEF tem vindo a intensificar as publicações de boas práticas, que promovam a igualdade de oportunidades, que facilitem a comunicação entre o Serviço e o cidadão estrangeiro, que divulguem culturas diferentes, que destaquem elementos dentro do SEF e que promovam a integração.

ÁREA 5 – MECANISMOS PREVENTIVOS E MONITORIZAÇÃO

OBJETIVO 12.

Criar em cada FSS a figura do/a Oficial de Direitos Humanos

INDICADOR A/B. Definição das atribuições do/a oficial dos Direitos Humanos e sua nomeação.

STATUS: CONCLUÍDO

→ A criação da figura do oficial de direitos humanos do SEF está prevista no Despacho do Senhor Diretor Nacional do SEF 83/DN/2021, tendo sido este remetido à IGAI na sequência de nova solicitação.

OBJETIVO 13.

Definir/reforçar mecanismos de intervenção de carácter preventivo aquando da manifestação, por parte de elementos policiais no exercício de funções, de primeiros sinais de atitudes/comportamentos que tendem a distanciar-se dos valores inerentes ao Estado de direito e à defesa dos direitos humanos.

INDICADOR C. Constituição de um Grupo técnico com representação originária de cada uma das FSS que avaliará as melhores formas de implementar mecanismo(s) de intervenção, apresentando propostas tendo em vista a sua materialização.

STATUS: CONCLUÍDO

→ O Grupo Técnico previsto foi integrado pelo Cel. João Oliveira, Coordenador do Gabinete de Inspeção, e pela Dra. Joana Bento, tendo sido remetida à IGAI, no prazo determinado, uma proposta no sentido de estabelecer cinco novos mecanismos de intervenção de carácter preventivo, perante o surgimento de comportamentos discriminatórios no exercício de funções, que foram devidamente incluídas no Relatório Intercalar de Monitorização do Plano (Medidas de Natureza Técnica) elaborado pela IGAI (Anexo 1).

→ Não deixando de salientar que, se necessário, o SEF não prescindirá da adoção das medidas legais adequadas com vista à neutralização de comportamentos e atitudes inadmissíveis, através da intervenção da ação disciplinar, foram apontadas as referidas medidas:

- 1 – Que cada um dos trabalhadores do SEF se constitua um **promotor da igualdade de género e não discriminação** (a título de exemplo, o SEF passaria a assinalar o Dia Mundial da Discriminação Zero através do recurso a uma campanha que difundisse a visão institucional nesta matéria, podendo, nesse dia, todos os elementos do SEF exibir um adereço (como, por exemplo, uma pulseira campanha

anti discriminação).

2 - Fomentar e incrementar, através de **ações de sensibilização e recomendações**, medidas que otimizem a atuação dos elementos com respeito pelos valores do Estado de Direito.

3 - Promover pela **Revisão do Código de Ética da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras**, por via da consolidação de **deveres especiais**, de forma a permitir um combate mais eficiente e efetivo ao fenómeno da discriminação, fazendo a inclusão de referência explícita às múltiplas formas de discriminação.

4 - **Realizar inspeções** às várias unidades orgânicas do SEF, por determinação do Diretor Nacional, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias.

5 - Organizar o registo das **decisões dos procedimentos disciplinares respeitantes a infrações praticadas em desrespeito do princípio da igualdade e não discriminação, comunicando**, de imediato, ao serviço com competência inspetiva da área ministerial, a existência da prática laboral discriminatória.

INDICADOR D. Implementação das medidas propostas e validadas pelas hierarquias das FSS.

STATUS: NÃO INICIADO

→ Os procedimentos com vista à execução das medidas supramencionadas não foram ainda desencadeados, atenta a conjuntura atual do SEF.

OBJETIVO 14.

Promover o conhecimento sobre as (eventuais) situações ocorridas nas FSS relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais.

INDICADOR. Recolha e sistematização de dados estatísticos.

STATUS: CONCLUÍDO

→ Tendo como pressuposto os critérios de desagregação dos dados estatísticos relativamente a manifestações discriminatórias por parte de elementos policiais, remetidos oportunamente pela IGAI, o Gabinete de Inspeção reuniu a seguinte informação, agora sistematizada, atualizada à data de 15-07-2021, e que será oportunamente remetida àquele organismo:

:

NÚMERO DE QUEIXAS APRESENTADAS:	
POR OUTROS ELEMENTOS POLICIAIS	0
POR CIDADÃOS QUE NÃO PERTENCEM ÀS FSS	5

→ De referir que 3 das 5 queixas registadas por cidadãos que não pertencem às FSS foram apresentadas por mulheres, estando-lhes subjacente fatores discriminatórios relacionados com a naturalidade e género.

NÚMERO DE PROCESSOS DE NATUREZA DISCIPLINAR		
INSTAURADOS	ARQUIVADOS	CONDENAÇÕES
2	0	0

→ Foi instaurado um Processo Disciplinar de Inquérito, já remetido à IGAI, e 1 Processo Disciplinar Comum, que se encontra em fase de elaboração de relatório final, com proposta de arquivamento.

NÚMERO DE QUEIXAS RELATIVAS:	
À INTERAÇÃO DOS ELEMENTOS POLICIAIS NAS REDES SOCIAIS	0
À INTERAÇÃO DOS DENUNCIADOS COM OUTROS ELEMENTOS POLICIAIS	0
À INTERAÇÃO DOS DENUNCIADOS COM OUTROS CIDADÃOS	0
A OUTRAS SITUAÇÕES QUE POSSAM SER ENQUADRADAS NO UNIVERSO DAS MANIFESTAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO	4

→ Relativamente às 4 queixas registadas, importa dilucidar que foram situações identificadas nos Livros de Reclamações, tendo sido alegado nas mesmas atitudes discriminatórias, maioritariamente, em razão da ascendência, naturalidade e orientação sexual.

OBJETIVO 15.

Monitorizar a taxa de feminização nas FSS

INDICADOR A. Recolha e sistematização de dados estatísticos ao nível das taxas de feminização nas várias carreiras operacionais e no âmbito do recrutamento (nas suas várias fases).

STATUS: CONCLUÍDO

→ Conforme anteriormente referido, o SEF apresenta uma representatividade bastante elevada, equilibrada e muito destacada relativamente às Forças de Segurança, no que concerne ao número de mulheres nos seus quadros de pessoal.

De acordo com informação do Gabinete de Recursos Humanos, atualizada à data de 15-07-2021, e que será oportunamente remetida à IGAI:

N.º total trabalhadores	N.º de mulheres	%
1771	796	44,95%

INDICADOR B. Elaboração de proposta tendo em vista a definição de indicadores proxy para efeitos de monitorização da representatividade existente nos efetivos em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam.

_STATUS: CONCLUÍDO

→ Esta medida foi alvo de reiterado debate entre os ODH das FSS e a IGAI, na pessoa do Sr. Subinspetor-Geral, atenta a sua impossibilidade de execução face a imperativos constitucionais.

Destarte, foi concluído pela IGAI que, face à inviabilidade legal de recolha de dados sobre a representatividade existente nos efetivos das FSS em termos da diversidade de contextos sociais e culturais em que atuam, fica este indicador sem efeito.

ÁREA 6 – ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIO INTERNO

OBJETIVO 16

Elaboração de um questionário interno, anônimo, de preenchimento facultativo, dirigido a todos os elementos da organização, com um duplo objetivo:

1. Auscultar e envolver as pessoas na temática do combate à discriminação;
2. Promover, neste âmbito, ideias de melhoria com capacidade de efetivação.

INDICADOR. Elaboração de questionário interno no âmbito da temática da discriminação, análise de resultados e produção de relatório.

STATUS: CONCLUÍDO

→ O questionário foi concretizado dentro do prazo determinado, e o respetivo Relatório cumpriu também a data limite estabelecida, tendo sido remetido para conhecimento à IGAI.

CONCLUSÕES

Os resultados demonstram que, de um modo geral, a taxa de execução das medidas previstas no Plano é bastante elevada, o que não impede o reconhecimento de alguns constrangimentos na execução e monitorização deste Plano associados à atual conjuntura do SEF.

Desde março de 2021 até à presente data foi efetuado um esforço para concluir o maior número possível de medidas do Plano, bem como avançar com algumas que tinham um menor grau de execução. Julgamos ter sido este esforço bem-sucedido, uma vez que a percentagem de medidas executadas subiu consideravelmente.

Tal facto não significa, porém, que não haja ainda muito por realizar, atenta a área em questão e uma vez que estamos perante um Plano flexível, dinâmico e aberto a reflexões futuras cuja necessidade se venha a fazer sentir, e com um objetivo global e interinstitucional ambicioso.

De qualquer forma, o que se espera ter sido alcançado com a implementação de todas as medidas atrás escrutinadas é a consciencialização do papel extremamente relevante que cada um dos elementos que integram o SEF desempenha no respeito pelo princípio da igualdade e na promoção dos direitos fundamentais de todos os cidadãos.

Finalmente é de louvar o contributo de todos os elementos dos Gabinetes envolvidos na execução deste Plano, num momento de enorme adversidade, e que demonstraram um empenho e uma constante disponibilidade que se revelaram imprescindíveis para a concretização de todas as medidas vertidas neste Plano.