

# Princípios sobre Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações

Maio 2021

Com o apoio de



associação para  
a prevenção  
da tortura



UiO : Norwegian Centre for Human Rights  
University of Oslo

## Princípios sobre Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações

Texto original em inglês: Principles on Effective Interviewing for Investigations and Information Gathering

Adotado em maio de 2021 com o apoio da Iniciativa Anti-Tortura, da Associação para a Prevenção da Tortura e do Centro Norueguês para os Direitos Humanos, disponível em [www.interviewingprinciples.com](http://www.interviewingprinciples.com)

A Iniciativa Anti-Tortura (ATI, sigla em inglês) foi estabelecida em 2012 como um projecto central do Centro de Direitos Humanos e Direito Humanitário da American University Washington College of Law. Criada para expandir o alcance e implementação prática do trabalho do ex-Relator Especial da ONU sobre a Tortura Juan E. Méndez, a ATI trabalha para prevenir a tortura e outros maus-tratos em todo o mundo, promovendo o acesso à justiça e respostas de investigação e responsabilização para as vítimas de tortura, cultivando a conscientização pública pela rejeição da tortura como prática legítima, e fortalecendo as instituições, defensores, e redes globais que trabalham para erradicar a tortura. Através do envolvimento em pesquisa estratégica, advocacy direcionado, capacitação e litigância estratégica, a ATI tem obtido um impacto significativo nos esforços para combater e prevenir a tortura e outros maus-tratos, aprofundando e ampliando o alcance do movimento global anti-tortura. [www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/](http://www.wcl.american.edu/impact/initiatives-programs/center/)

A Associação para a Prevenção da Tortura (APT) é uma organização não governamental internacional com sede em Genebra, que trabalha a nível mundial para prevenir a tortura e outros maus-tratos. Fundada em 1977, a APT visa reduzir os riscos de tortura e maus-tratos, advogando e promovendo medidas práticas como o monitoramento dos locais de detenção, a implementação de salvaguardas e a proteção das pessoas privadas de liberdade em situação de vulnerabilidade. A APT tem desempenhado um papel fundamental no estabelecimento de normas e instrumentos internacionais para prevenir a tortura, entre eles o Protocolo Facultativo à Convenção das Nações Unidas contra a Tortura (OPCAT) e os mecanismos nacionais de prevenção à tortura. Para implementar a sua visão de sociedades sem tortura, a APT atua em nível nacional, regional e internacional para apoiar diferentes parceiros, desde autoridades, instituições nacionais de direitos humanos a organizações da sociedade civil. [www.apr.ch](http://www.apr.ch)

Fundado em 1987, o Centro Norueguês para os Direitos Humanos (NCHR, sigla em inglês) é um centro multidisciplinar na Universidade de Oslo. As atividades do centro focam na pesquisa, investigação, ensino, e programas internacionais aplicados. O corpo de funcionários do NCHR é composto por advogados, cientistas políticos, antropólogos sociais, geógrafos sociais e filósofos. O Centro enfatiza a ligação entre o ensino da pesquisa e a aplicação prática do conhecimento. [www.jus.uio.no](http://www.jus.uio.no)

Os materiais contidos nesta publicação podem ser livremente citados ou reimpressos, desde que seja dado crédito à fonte: "Principles on Effective Interviewing for Investigations and Information Gathering", maio de 2021, obtido em: [www.interviewingprinciples.com](http://www.interviewingprinciples.com)

Desenho do layout e ilustrações: Magdalena Castría. 2021.

Tradução: Soar Soluções Linguísticas

Revisão de texto: Sylvia Dias, APT



## Prefácio

Os diversos marcos legais normativos que proíbem a tortura e outras formas de maus-tratos – em todos os momentos e lugares, mesmo em situações de conflito armado ou de emergência pública – ainda não se traduziram na erradicação da tortura durante interrogatórios conduzidos por agentes de Estado, em todo o mundo. Na prática, também não há a aplicação eficaz das salvaguardas para proteger pessoas privadas de liberdade. Quando fui Relator Especial das Nações Unidas sobre Tortura, observei que é durante o interrogatório de suspeitos com o objetivo de obter confissões ou declarações contra terceiros que a tortura e a coação acontecem com maior frequência. Por isso, em 2016, apresentei à Assembleia Geral das Nações Unidas um relatório temático que apontava uma oportunidade e oferecia um caminho a seguir.<sup>1</sup>

O relatório apontava a existência de um conjunto extensivo e crescente de conhecimentos científicos que demonstra que os métodos de entrevista não coercitivos, baseados em empatia, são os mais eficazes para a coleta de informações. Ao mesmo tempo, pesquisas empíricas conduzidas rigorosamente mostram que a tortura e outros maus-tratos são métodos de questionamento ineficazes e contraproducentes. Nesse contexto, o relatório exortava à elaboração de um conjunto de parâmetros internacionais para entrevistas, que incluíssem em sua essência a aplicação de salvaguardas jurídicas e processuais pelas autoridades.

Este documento é fruto desse apelo. Estes Princípios são a síntese de experiências de diversos países em que as forças de segurança e entidades responsáveis pela aplicação da lei se utilizam de entrevistas eficazes, que levam a resultados melhores na obtenção de informações precisas e confiáveis. A informação coletada dessa forma preserva também a integridade e o profissionalismo das pessoas que conduzem as entrevistas e reforça a confiança cívica nas instituições às quais pertencem.

Os princípios que aqui apresentamos são, em essência, um reconhecimento de que o resultado de uma entrevista está relacionado com o pleno gozo dos direitos de uma pessoa, em cada fase de contato com as autoridades públicas – independentemente de tais interações serem rotuladas como conversas, interrogatórios, entrevistas ou questionamentos. Representam uma alternativa aos riscos de declarações coercitivas e da brutalidade da

---

1. [A/71/298, Relatório do Relator Especial sobre Tortura, 5 de agosto de 2016. Ver também A/CDH/RES/31/31, Resolução do Conselho de Direitos Humanos, 24 de março de 2016.](#)



tortura, além de um reconhecimento de que essas táticas levam a falsas confissões e julgamentos injustos, e comprometem a administração da justiça. Tal como afirmado pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos, nenhum sistema jurídico baseado no Estado de Direito pode tolerar a admissão de provas obtidas por meio de tortura, uma vez que o processo judicial é uma pedra angular do Estado de Direito e é irremediavelmente corrompido pelo uso da tortura.<sup>2</sup>

Os Princípios aqui dispostos foram elaborados por especialistas no âmbito de entrevistas, aplicação da lei, investigações criminais, segurança nacional, forças armadas, inteligência, psicologia, criminologia e direitos humanos, de todo o mundo. Um Comitê Diretor Internacional composto por 15 membros liderou esse processo e esforçou-se por fundamentar o trabalho em ampla base de pesquisa empírica, boas práticas documentadas, direito internacional estabelecido e ética profissional. O texto final é o resultado de quatro anos de análises e pesquisas, em consulta com um Conselho Consultivo composto por mais de 80 especialistas de mais de 40 países. Além disso, o Comitê Diretor se beneficiou de consultas diretas com autoridades policiais e outras partes interessadas em reuniões realizadas no Brasil, Tunísia e Tailândia.

Já é tempo de essas boas práticas serem universalizadas e compartilhadas entre investigadores criminais, de todas as culturas jurídicas, e entre profissionais que realizam entrevistas para uma ampla variedade de propósitos legítimos. Estes Princípios podem orientar a comunidade internacional e ajudarão a desenvolver um arcabouço normativo para entrevistas eficazes que evitem abusos dos direitos humanos, nomeadamente tortura e maus-tratos, bem como para tornar a investigação e prevenção da criminalidade muito mais eficazes e coerentes.

**Juan E. Méndez,**

*Copresidente do Comitê Diretor de Especialistas*

---

2. Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH), *Ćwik vs. Polónia*, n. 31454/10, Decisão de 5 de novembro de 2020.



# Colaboradores/as

## Comitê Diretor

*(atuando em caráter individual)*

**Juan E. Méndez, Copresidente** (ex-Relator Especial das Nações Unidas sobre Tortura; Diretor do Corpo Docente da Anti-Torture Initiative, na American University Washington College of Law)

**Mark Thomson, Copresidente** (ex-Secretário-Geral da Associação para a Prevenção da Tortura)

**Ray Bull** (Professor de Investigação Criminal da University of Derby; Professor Emérito de Psicologia Forense da University of Leicester)

**Mark Fallon** (ex-Agente Especial/Agente Antiterrorismo, Serviço de Investigação Criminal Naval, Departamento de Defesa, EUA; Cofundador do Projeto Aletheia do John Jay College of Criminal Justice)

**Verónica Hinestroza Arenas** (especialista em Direito Internacional dos Direitos Humanos; ex-Advogada Sênior do Programa do Instituto de Direitos Humanos da International Bar Association, América Latina)

**Zaza Namoradze** (Diretor da Open Society Justice Initiative, escritório de Berlim)

**Gavin Oxburgh** (Professor de Ciências Policiais na University of Northumbria, Reino Unido; ex-membro da Royal Air Force Police, Unidade de Investigações Especiais)

**Pau Perez Sales** (Diretor Clínico do Centro SiRa, Madri; Editor-Chefe do Torture Journal)

**Asbjørn Rachlew** (Superintendente da Polícia norueguesa, Oslo; Pesquisador Convidado do Centro Norueguês de Direitos Humanos)

**Therese Rytter** (Diretora Jurídica da DIGNITY; Vice-Presidente do Comitê Europeu para a Prevenção da Tortura)

**Mary Schollum** (Consultora; ex-Assessora da Polícia da Nova Zelândia e da College of Policing do Reino Unido)

**Rebecca Shaeffer** (Diretora Jurídica da Fair Trials International, Américas)

**Ruth Ssekindi** (Diretora da Comissão de Direitos Humanos de Uganda)

**Lilian M. Stein** (Professora de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil)

**Sean Tait** (Diretor, African Policing Civilian Oversight Forum)

## Coordenação Tri-institucional



associação para  
a prevenção  
da tortura



UiO : Norwegian Centre for Human Rights  
University of Oslo



## Grupos de Elaboração

*(atuando em caráter individual)*

**Solomon Arase** (Profissional da Justiça e Consultor de Segurança; ex-Inspetor-Geral da Polícia, Polícia da Nigéria)

**Steven J. Barela** (Pesquisador Sênior da Global Studies Institute, University of Geneva)

**Alexis Comninos** (Assessor Jurídico, Associação para a Prevenção da Tortura)

**Vanessa Drummond** (Diretora Assistente da Anti-Torture Initiative)

**Louise Edwards** (Diretora de Pesquisas e Programas, African Policing Civilian Oversight Forum)

**Verónica Hinestroza Arenas**

**Jonathan Horowitz** (ex-Diretor Jurídico Sênior da Open Society Justice Initiative)

**Susan Kemp** (Comissária da Comissão Escocesa de Direitos Humanos)

**Gisle Kvanvig** (Chefe do Secretariado da UNPOL, Centro Norueguês de Direitos Humanos)

**Anne Lardy** (Coordenadora Jurídica do Comitê Internacional da Cruz Vermelha; ex-Assessora Jurídica e de Detenção, Associação para a Prevenção da Tortura)

**Christian Meissner** (Professor de Psicologia da Iowa State University)

**Andra Nicolescu** (Assessora Jurídica e Política Sênior, Associação para a Prevenção da Tortura)

**Gavin Oxburgh**

**Alka Pradhan** (Conselheiro de Direitos Humanos nas Comissões Militares da Baía de Guantánamo; Professor de Direito da University of Pennsylvania)

**Asbjørn Rachlew**

**Therese Rytter**

**Mary Schollum**

**Ruth Ssekindi**

**Sean Tait**

**Wilder Tayler** (Coordenador do Mecanismo Nacional de Prevenção à Tortura, Uruguai)

## Grupo Editorial de Presidentes

**Steven J. Barela, Editor**

**Barbara Bernath** (Secretária Geral da Associação para a Prevenção da Tortura)

**Alexis Comninos**

**Vanessa Drummond**

**Andra Nicolescu**



## Conselho Consultivo

*(atuando em caráter individual, composição em 27 de Agosto de 2021)*

**Uju Agomoh** (Diretora Executiva, Prisoners Rehabilitation and Welfare Action, Nigéria)

**Laurence Alison** (Titular da Cátedra de Psicologia Forense e investigativa, University of Liverpool)

**Rashid Almansoori** (Departamento Geral de Ciência Forense e Criminologia, Polícia de Dubai, Emirados Árabes Unidos; Centro de Entrevistas Forenses, University of Portsmouth)

**Paul Angaman** (Presidente da Federação Internacional de Ação dos Cristãos para a Abolição da Tortura)

**Igor Areh** (Professor Associado de Psicologia Forense, Faculdade de Justiça Criminal e Segurança, Universidade de Maribor, Eslovênia)

**Romel Regalado Bagares** (ex-Diretor Executivo do Centre for International Law, Filipinas)

**Steven J. Barela**

**Gary Barr** (Diretor Interino (aposentado), Programa ICITAP, Departamento de Justiça dos EUA)

**Rafael Barreto Souza** (Coordenador da Iniciativa do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, no Brasil, e do Conselho Nacional de Justiça; pesquisador da Universidade de Brasília - LabGEPEN/UnB)

**Sarah Belal** (Diretora Executiva do Justice Project, Paquistão)

**Yuriy Belousov** (Chefe de Departamento, Combate às violações de direitos humanos nas esferas da aplicação da lei e penitenciárias, Gabinete do Procurador-Geral da Ucrânia; ex-Policia da Ucrânia; ex-Chefe do Mecanismo Nacional de Prevenção da Ucrânia)

**Gregg Bloche** (“Professor Carmack Waterhouse” de Direito, Política e Ética em Saúde na Georgetown University)

**Susan Brandon** (ex-Gerente do Programa de Pesquisa, High-Value Detainee Interrogation Group – HIG, EUA)

**Ilze Brands Kehris** (Secretária-Geral Adjunta das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Nova Iorque)

**Ed Cape** (Professor Emérito da University of the West of England, Bristol)

**Andrew Clapham** (Professor do Graduate Institute, Genebra)

**Jamil Dakwar** (Diretor do Programa de Direitos Humanos, American Civil Liberties Union)

**Louis Dekmar** (Chefe de Polícia, Departamento de Polícia de Lagrange, EUA; ex-Presidente, IACP)

**Catalina Devandas Aguilar** (Embaixadora da Costa Rica junto à ONU em Genebra, ex-Relatora Especial das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências)



**Santanee Ditsayabut** (Promotor Público Especializado, Diretor do Gabinete do Secretariado do Instituto Nitivajra, Gabinete do Procurador-Geral, Tailândia)

**Graham Dossett** (ex-Superintendente da Polícia do Reino Unido; Pesquisador Visitante do Centro de Direitos Humanos da University of Essex)

**Fernanda Doz Costa** (Diretora Adjunta, Amnesty International Americas)

**Alice Edwards** (Chefe do Secretariado, Iniciativa da Convenção contra a Tortura)

**Hatem Essaïem** (Comissário da Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos)

**Malcolm Evans** (ex-Presidente do Subcomitê das Nações Unidas para a Prevenção da Tortura)

**Ivar A. Fahsing** (Superintendente Chefe de Detetives e Professor Associado da Norwegian Police University College)

**Laurel E. Fletcher** (Professora da Clínica de Direito da University of California, Berkeley, Escola de Direito)

**Sabina Frederic** (Ministra da Segurança, Argentina)

**Johan Friestedt** (ex-Chefe de Divisão, Secretariado do Comitê Europeu para a Prevenção da Tortura)

**Fiona Gabbert** (Professora da Goldsmiths College, University of London)

**Andrew Gilmour** (ex-Secretário-Geral Adjunto das Nações Unidas para os Direitos Humanos; Diretor Executivo da Fundação Berghof)

**Mykola Gnatovskyy** (ex-Presidente do Comitê Europeu para a Prevenção da Tortura; Professor da Universidade Nacional Taras Shevchenko, de Kiev)

**Robert Goldman** (Presidente da International Commission of Jurists)

**Alistair Graham** (Investigador Sênior, Tribunal Penal Internacional)

**Andy Griffiths** (ex-Detetive Superintendente da Polícia do Reino Unido; Pesquisador Visitante da University of Portsmouth; Acadêmico Afiliado, University of New York)

**Gísli Guðjónsson** (Professor Emérito de Psicologia Forense, King's College London, Instituto de Psiquiatria, Psicologia e Neurociência)

**Jill Heine, Editora Inicial** (ex-Assessora Jurídica, Anistia Internacional)

**Lisa Henry** (Secretária-Geral do Conselho Internacional de Reabilitação das Vítimas da Tortura)

**Joel Hernandez** (Comissário da Comissão Interamericana de Direitos Humanos)

**Christof Heyns**, que infelizmente faleceu em 28 de março de 2021 (ex-Membro da Comissão dos Direitos Humanos das Nações Unidas; Professor da University of Pretoria)

**Lorraine Hope** (Professora da University of Portsmouth)



**Ching-Yu Huang** (Professora da Keele University)

**Vincent Iacopino** (ex-Assessor Médico Sênior da Physicians for Human Rights; Professor Adjunto de Medicina da Escola de Medicina da University of Minnesota)

**Marina Ilminska** (Diretora Jurídica Sênior, Open Society Justice Initiative)

**Suzanne Jabbour** (Presidente da Subcomissão das Nações Unidas para a Prevenção da Tortura; CEO do RESTART - Center for the Rehabilitation of Victims of Violence, Torture, Líbano)

**Taghreed Jaber** (Diretora Regional para o Oriente Médio e Norte da África, Penal Reform International - PRI)

**Steven M. Kleinman** (Coronel da reserva da Força Aérea dos Estados Unidos, Agente de Inteligência, EUA)

**Cheng Lei** (Professor da Escola de Direito da Renmin University of China)

**Richard A. Leo** (Professor da University of San Francisco)

**Hugo Leonardo** (Presidente do Instituto de Defesa do Direito de Defesa – IDDD, Brasil)

**Masha Lisitsyna** (ex-Diretora-Gerente Jurídica Sênior, Open Society Justice Initiative)

**Margarette May Macaulay** (Comissária da Comissão Interamericana de Direitos Humanos; ex-Juíza da Corte Interamericana de Direitos Humanos)

**Luciano Mariz Maia** (Subprocurador-Geral da República, Brasil)

**David Marshall** (Professor Visitante da Escola de Direito da Yale University; Assessor Jurídico da Global Affairs Canada)

**Robert McFadden** (ex-Agente Especial do Serviço de Investigação Criminal Naval, EUA)

**Nils Melzer** (Relator Especial da ONU sobre Tortura; Presidente de Direitos Humanos da Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights)

**Rebecca Milne** (Professora da University of Portsmouth)

**Jens Modvig** (Diretor Médico da DIGNITY; ex-Presidente do Comitê das Nações Unidas contra a Tortura)

**Anabella Museri** (Mestre em Criminologia, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fé, Argentina)

**Makiko Naka** (Professora de Psicologia da Ritsumeikan University; Professora Emérita da Hokkaido University, Japão)

**Manfred Nowak** (Especialista Independente das Nações Unidas sobre Crianças Privadas de Liberdade; ex-Relator Especial das Nações Unidas sobre Tortura)

**Shane O'Mara** (Professor de Pesquisa Cerebral Experimental, Escola de Psicologia e Instituto de Neurociência, Trinity College Dublin - University of Dublin, Irlanda)

**Gustavo Palmieri** (Diretor da Universidad Nacional de Lanus; Membro do Mecanismo Nacional de Prevenção à Tortura da Argentina)

**Jelena Pejic** (Assessora Jurídica Sênior, Comitê Internacional da Cruz Vermelha)



**Martine Powell** (Professora da Griffith University, Queensland; Diretora Fundadora, Centro de Condução de Entrevistas, Griffith Criminology Institute)

**Devika Prasad** (Consultora Sênior, Projeto 39A, National Law University Delhi, e ex-diretora do Programa de Reforma Policial do Commonwealth Human Rights Initiative)

**Dinna Prapto Raharja** (ex-Representante, Comissão Intergovernamental de Direitos Humanos - ASEAN; Professora Associada da Binus University, Jacarta Ocidental)

**Seema Saifee** (Pesquisadora da Faculdade de Direito da University of Pennsylvania; ex-Procuradora Sênior e Diretora Clínica do Innocence Project)

**Marta Santos Pais** (ex-Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Violência contra Crianças)

**Margaret Satterthwaite** (Professora, Centro de Direitos Humanos e Justiça Global, Escola de Direito da New York University)

**Stephanie Selg** (ex-Assessora para a Prevenção da Tortura do OSCE, Office for Democratic Institutions and Human Rights)

**Christophe Sellie** (Chefe Adjunto da Polícia de Sûreté, Polícia Cantonal de Vaud, Suíça)

**Mandira Sharma** (Fundadora do Advocacy Forum, Nepal; Assessora Jurídica Internacional Sênior da International Commission of Jurists)

**Michael Skerker** (Professor, Academia Naval dos Estados Unidos)

**Rupert Skilbeck** (Diretor da REDRESS)

**Kevin Smith** (Conselheiro Nacional sobre Testemunhas Vulneráveis no Apoio à Investigação de Crimes Graves, da Agência Nacional de Crimes, Reino Unido)

**Stavroula Soukara** (Professora Associada de Psicologia Forense, Departamento de Ciências Sociais, University of Nicosia, Chipre)

**Gerald Staberock** (Secretário-Geral da Organização Mundial contra a Tortura – OMCT)

**Michel St-Yves** (Psicólogo forense, Sûreté du Québec, École Nationale de Police du Québec, Université de Montréal)

**Natalia Taubina** (Diretora da Public Verdict Foundation, Rússia)

**Serra Tekin** (Professora de Psicologia da London South Bank University)

**Morris Tidball-Binz** (Professor Clínico Adjunto de Medicina Forense, Monash University, Melbourne; Relator Especial da ONU sobre Execuções Sumárias, Arbitrárias ou Extrajudiciais)

**Soledad Villagra de Biedermann** (ex-Membro do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Detenção Arbitrária; Professora da Universidad Católica de Asunción, Paraguai)

**Peter Vedel Kessing** (Membro do Comitê das Nações Unidas contra a Tortura; Pesquisador Sênior do Danish Institute of Human Rights)

**Michael Zander** (Professor Emérito de Direito, London School of Economics)

# Índice

i	Prefácio
iii	Colaboradores/as
<b>1</b>	<b>Introdução</b>
<b>6</b>	<b>Princípio 1 - Fundamentos</b>
6	Fundamentos Científicos
11	Fundamentos Jurídicos
15	Fundamentos da Ética Profissional
<b>17</b>	<b>Princípio 2 - Prática</b>
17	Um Processo Abrangente
18	Informações Precisas e Confiáveis
18	Salvaguardas Jurídicas
19	Antes da Entrevista - Garantia de um Ambiente Não Coercitivo
27	Durante a Entrevista - Estabelecendo e Mantendo Rapport
31	Concluindo a Entrevista - Avaliação e Análise
<b>32</b>	<b>Princípio 3 - Vulnerabilidade</b>
32	A Entrevista como uma Situação de Vulnerabilidade
33	Pessoas em Situação de Alta Vulnerabilidade
35	Avaliando e Resolvendo Situações de Alta Vulnerabilidade
<b>36</b>	<b>Princípio 4 - Treinamento</b>
36	Formação Especializada
38	Desenvolvimento Profissional Contínuo
<b>39</b>	<b>Princípio 5 - Responsabilização</b>
39	Procedimentos e Revisão Institucionais
40	Manutenção Eficaz de Registros
40	Prevenção e Notificação
42	Supervisão Externa e Monitoramento Independente
42	Reclamações e Investigações
43	Compensação e Reparação
<b>45</b>	<b>Princípio 6 - Implementação</b>
45	Estruturas Jurídicas Nacionais
46	Cultura e Capacidade Institucional
47	Autoridades judiciais
48	Divulgação

---



# Introdução

1. Agentes da lei e diversos órgãos de investigação – incluindo serviços de informação e militares – desempenham um papel vital no serviço às comunidades e na manutenção da segurança pública, por meio da detecção, prevenção e resolução de crimes, bem como na garantia dos direitos humanos. A condução de interrogatórios e entrevistas está no cerne de qualquer processo de investigação e coleta de informações realizado por essas autoridades.
2. Para os propósitos deste documento, uma entrevista é definida como uma conversa estruturada em que uma pessoa (o(a) 'entrevistador(a)') procura obter informações de outra pessoa (o(a) 'entrevistado(a)') como parte de qualquer investigação ou operação de inteligência. O objetivo é obter informações precisas e confiáveis, respeitando os direitos humanos; o objetivo não é a confissão, mas a elucidação de fatos.

## Objetivos e Finalidade: Por que os Princípios são Necessários?

3. Em todo o mundo, as confissões falsas e a falta de confiabilidade em informações corrompidas, obtidas por práticas abusivas, levaram a decisões falhas, condenações injustas e erros graves dos sistemas de justiça. Devido ao equívoco amplamente disseminado de que a "tortura funciona", o interrogatório, particularmente o interrogatório de suspeitos, está inerentemente associado a riscos de intimidação, coerção e maus tratos.<sup>3</sup> O uso dessas práticas durante as entrevistas é ineficaz e contraproducente, com custos potencialmente devastadores para vítimas, perpetradores, instituições e a sociedade em geral; e quando equivalem a tortura, tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes (outras formas de maus-tratos), são absolutamente proibidas pelo direito internacional.
4. Há a necessidade de se afastar a cultura dos interrogatórios de práticas acusatórias, coercitivas, manipulativas e motivadas pela confissão, em direção à condução de entrevistas baseadas em empatia. Esse processo inclui a aplicação de salvaguardas jurídicas e processuais ao longo do processo de entrevista, o que reduz os riscos de maus-tratos, produz informações mais confiáveis e ajuda a garantir um resultado legítimo da investigação ou operação de inteligência.
5. Os Princípios para Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações unem a lei a pesquisas científicas robustas e crescentes sobre métodos de questionamento que obtêm informações precisas e confiáveis da pessoa entrevistada, de maneira mais eficaz. Os Princípios irão:
  - a. Auxiliar as autoridades na melhoria da eficácia, da justiça e dos resultados dos processos de investigação e coleta de informações, protegendo ao mesmo tempo

---

3. A/71/298, Relatório do Relator Especial sobre Tortura, 5 de agosto de 2016. Parágrafo 8.



- a dignidade inerente e os direitos humanos de todas as pessoas entrevistadas; orientar o desenvolvimento de políticas e promover a implementação abrangente de modelos de entrevistas éticos e eficazes em todas as agências relevantes.
- b. Ajudar as autoridades e agências a empreender reformas holísticas em nível institucional, bem como a melhorar a forma como abordam e realizam entrevistas, incluindo no que diz respeito ao planejamento, treinamento, recursos e avaliação.
  - c. Ser utilizados como base para o desenvolvimento de currículos de treinamento, manuais e outros materiais educacionais e de formação.
  - d. Permitir que agentes da lei e outros funcionários transformem as mentalidades e culturas institucionais, se afastando de práticas baseadas na confissão, na direção de processos de entrevistas baseados em empatia.
6. Os Princípios promovem uma abordagem que ajuda a garantir que a presunção de inocência seja respeitada e operacionalizada, que sejam obtidas condenações contra os culpados, que os indivíduos erroneamente acusados sejam absolvidos e que a justiça seja feita para as vítimas e a sociedade em geral.
7. Permitem também a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, contribuindo para o desenvolvimento de sociedades justas, seguras e inclusivas com instituições sólidas, das seguintes formas:

## Condução de Entrevistas

**Obtendo** informações mais precisas e confiáveis durante as entrevistas.

**Fortalecendo** a capacidade, eficiência e profissionalismo das pessoas que conduzem entrevistas.

**Eliminando** a dependência de técnicas de questionamento coercitivas ilegais, ineficazes e contraproducentes.

**Fornecendo** métodos e práticas bem-sucedidos, de baixo custo e acessíveis, com recursos mínimos.

**Proporcionando** operações de coleta de informações mais eficazes.

## Sistemas de Justiça

**Fomentando** maior confiança do público e cooperação com instituições de justiça criminal.

**Defendendo** o Estado de Direito.

**Excluindo** provas corrompidas pela tortura e falsas confissões.

**Diminuindo** as informações pouco confiáveis, as incidências de condenações ou absolvições errôneas e erros de justiça.

**Salvaguardando** a integridade dos processos de justiça e a administração eficaz da justiça.

## Direitos Humanos

**Garantindo** que nenhuma pessoa seja submetida a coação, tortura ou outras formas de maus-tratos.

**Protegendo** a integridade física e mental de todas as pessoas que interagem com as autoridades públicas.

**Fomentando** o respeito pelos direitos das pessoas em situações de elevada vulnerabilidade.

**Promovendo** a aplicação de salvaguardas e garantias de processos a todas as pessoas que estão sendo entrevistadas.

**Reduzindo** os incentivos que estimulam os profissionais da justiça a confiar em táticas coercitivas.



## Âmbito: Em Quais Situações se Aplicam os Princípios?

8. Os Princípios se aplicam a todas as entrevistas realizadas por agentes responsáveis pela coleta de informações, tais como policiais, funcionários de agências de inteligência, autoridades militares e administrativas ou outras pessoas que atuem em cargo público. Tal inclui diferentes formas de inquirição por parte do pessoal de inteligência, *briefings* estratégicos e táticos e interrogatórios por parte das autoridades militares e de inteligência.
9. A abordagem delineada nos Princípios é adequada tanto para entrevistas simples como complexas e pode ser facilmente aplicada para repetir entrevistas.
10. O cenário mais comum abordado pelos Princípios é o das entrevistas de pessoas suspeitas durante as investigações da justiça criminal. No entanto, os Princípios também se aplicam a entrevistas com testemunhas, vítimas ou quaisquer outras pessoas de interesse (independentemente da sua designação), que podem ter pelo menos o mesmo valor de uma investigação como a que ocorre na entrevista de uma pessoa suspeita. A mesma gama de habilidades profissionais e técnicas é necessária para realizar entrevistas com toda e qualquer pessoa entrevistada.
11. Os Princípios abrangem o período que vai desde o primeiro contato das autoridades com uma pessoa com potencial de ser entrevistada até a conclusão de todas as suas entrevistas; ao mesmo tempo, a implementação efetiva de salvaguardas relevantes continua, no mínimo, até a conclusão de todos os procedimentos judiciais relacionados.
12. A situação e as obrigações jurídicas da pessoa entrevistada e as salvaguardas relevantes para o seu interrogatório podem variar de acordo com a pessoa, caso ela seja classificada como suspeita ou acusada em um processo penal ou como vítima, testemunha ou outra pessoa de interesse, como num contexto militar ou de inteligência, por exemplo. Algumas variações na natureza ou aplicabilidade de tais salvaguardas, ou quaisquer outras considerações relevantes para uma categoria específica de pessoa entrevistada, são indicadas ao longo dos Princípios.
13. Em situações de conflito armado, ao se interrogar pessoas para diferentes fins da justiça criminal (como em contextos táticos ou estratégicos por militares e oficiais de informação), a aplicabilidade de certas salvaguardas jurídicas pode diferir, de acordo com as disposições pertinentes do direito humanitário internacional, do direito dos direitos humanos e da legislação nacional. No entanto, a condução de entrevistas deve ser sempre orientada por estes Princípios.
14. Os Princípios foram desenvolvidos com o reconhecimento de que cada Estado, jurisdição e organização é diferente e tem legislação, políticas e procedimentos diferentes. Várias estratégias e táticas podem ser apropriadas em relação a pessoas suspeitas, vítimas, testemunhas e outras pessoas de interesse, e podem variar um pouco dependendo da natureza e do contexto de uma entrevista. Por este motivo, os Princípios estabelecem uma abordagem geral da condução de entrevistas eficazes e não promovem nenhum modelo específico. Não obstante a variação no ambiente, tipo e objetivo da entrevista, os Princípios se aplicam a todas as entrevistas, e são baseados em fundamentos científicos, jurídicos e éticos aplicáveis a todos os cenários.



## Público-alvo: A Quem os Princípios são Dirigidos?

15. Os Princípios são primordialmente dirigidos às pessoas encarregadas de formular políticas e às autoridades responsáveis pela concepção, adoção e execução de políticas em matéria de entrevistas e processos de justiça relacionados. O que inclui autoridades executivas, legisladores, diretores/as de agências de aplicação da lei, escolas de formação, conselhos disciplinares ou quaisquer outras autoridades envolvidas no desenvolvimento e implementação de leis, políticas, estruturas ou práticas relevantes para a entrevista de pessoas.
16. Os Princípios também são relevantes para profissionais e autoridades envolvidos na condução de entrevistas, incluindo autoridades policiais, promotores/as de justiça ou agências de coleta de informações, independentemente de sua designação em qualquer jurisdição.<sup>4</sup>
17. Outras autoridades que entrem em contato com pessoas ao longo do processo de entrevista, por exemplo, operadores do Direito, incluindo juízes/as, promotores/as e advogados/as de defesa, também acharão esses Princípios aplicáveis. Além disso, são úteis para órgãos de supervisão, membros da sociedade civil, defensores e defensoras de direitos humanos e outros e outras que examinem as situações aqui tratadas.
18. Os Estados devem tomar todas as medidas adequadas para incorporar estes Princípios à legislação, regulamentação, técnicas de formação, procedimentos e práticas nacionais. A utilização destes Princípios deve ser promovida entre agentes da lei, profissionais da justiça e outras autoridades relevantes, com vista a garantir não só a maior proteção possível para todas as pessoas interrogadas, mas também obter as informações mais precisas e confiáveis durante as entrevistas.
19. Os Estados Partes nos tratados internacionais relevantes podem ter obrigações específicas que vão além das orientações estabelecidas nos presentes Princípios. Do mesmo modo, todos os Estados estão sujeitos às normas do direito internacional consuetudinário, bem como às normas peremptórias do direito internacional. Nada nos Princípios deve ser interpretado de forma a isentar ou dispensar qualquer Estado do pleno cumprimento das suas obrigações de acordo com o direito internacional aplicável.

---

4. Isso inclui jurisdições que usam terminologia diferente para descrever o processo neutro de entrevista durante investigações criminais ou coleta de informações. É, portanto, relevante para os profissionais que utilizam o "interrogatório" como um método não-coercitivo para reunir informações precisas e confiáveis. Ver A/71/298, fn. 1 (nota de rodapé 3).



# Princípios sobre Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações

## Princípio 1 - Fundamentos

Entrevistas eficazes são instruídas pela ciência, pela lei e pela ética.

## Princípio 2 - Prática

Entrevistas eficazes constituem um processo abrangente para coletar informações precisas e confiáveis implementando-se as salvaguardas jurídicas correspondentes.

## Princípio 3 - Vulnerabilidade

Entrevistas eficazes requerem identificar e abordar as necessidades das pessoas entrevistadas em situação de vulnerabilidade.

## Princípio 4 - Treinamento

Entrevistas eficazes constituem uma atividade profissional que requer formação específica.

## Princípio 5 - Responsabilização

Entrevistas eficazes demandam instituições transparentes e responsáveis.

## Princípio 6 - Implementação

A implementação de entrevistas eficazes requer medidas nacionais robustas.



# Princípio 1 ► Fundamentos

Entrevistas eficazes são instruídas pela ciência, pela lei e pela ética.



20. Os achados obtidos a partir de estudos científicos empíricos, normas internacionais e deveres profissionais baseados em valores constituem as bases para uma entrevista eficaz. Quando integrados na prática, esses elementos fundamentais permitem que as pessoas que conduzem entrevistas colem informações precisas e confiáveis, ao mesmo tempo em que instrumentalizam os direitos humanos.

## Fundamentos Científicos

### *Pesquisas sobre práticas ineficazes*

21. Pesquisas recentes conduzidas por cientistas e profissionais atuantes em uma ampla gama de disciplinas – incluindo psicologia, criminologia, sociologia, neurociência e medicina – fornecem evidências significativas de que a aplicação da coerção pode inicialmente aumentar a resistência por parte da pessoa entrevistada e, se aplicada continuamente, levar à prestação de informações falsas ou de confissão falsa.<sup>5</sup> Avaliações históricas e estudos de caso demonstram que a aplicação da coerção pode ser contraproducente, por obstruir a coleta de informações factuais. Além disso, estudos em neurociência

---

5. G.H. Gudjonsson, *The Psychology of False Confessions: Forty Years of Science and Practice* (A Psicologia das Falsas Confissões: Quarenta Anos de Ciência e Prática) (Hoboken, NJ, John Wiley & Sons, 2018); A. Vrij, C.A. Meissner, S.M. Kassin, A. Morgan III, R.P. Fisher, & S.M. Kleinman, "Psychological perspectives on interrogation" (*Perspectivas psicológicas em interrogatório*), *Perspectives on Psychological Science* (*Perspectivas em ciências psicológicas*), vol. 12, No 6 (setembro, 2017); S. O'Mara, *Why Torture Doesn't Work: The Neuroscience of Interrogation* (*Por que a Tortura Não Funciona: Neurociência do Interrogatório*) (Cambridge, Harvard University Press, 2015); S.M. Kassin, S.A. Drizin, T. Grisso, G.H. Gudjonsson, R.A. Leo, & A.D. Redlich, "Police-induced confessions: risk factors and recommendations" (*Confissões induzidas pela polícia: fatores de risco e recomendações*) *Law & Human Behavior*, vol. 34, No. 1 (fevereiro, 2010).



- demonstram que técnicas coercitivas interferem e podem danificar a capacidade de recuperação da memória do cérebro.<sup>6</sup>
22. Pesquisas demonstram que informações pouco confiáveis e falsas confissões resultantes de práticas abusivas são uma consequência frequente e previsível de técnicas de entrevista inadequadas.<sup>7</sup> Técnicas inadequadas levaram a condenações errôneas e informações incorretas em todo o mundo, minando assim os objetivos e a eficácia da aplicação da lei e coleta de informações.<sup>8</sup>
  23. Evidências científicas demonstram que a utilização de métodos de entrevista coercitivos é mais propensa a diminuir a disposição a cooperar da pessoa entrevistada, durante uma entrevista, e a criar resistência por parte dela, mesmo quando estivesse disposta a responder às perguntas de outra maneira.<sup>9</sup> Nos casos em que as pessoas entrevistadas que sofrem maus-tratos cumprem as exigências da pessoa que está conduzindo a entrevista, as informações fornecidas são de confiabilidade duvidosa, pois informações falsas ou enganosas são frequentemente oferecidas para aplacar os ânimos da pessoa que realiza a entrevista e evitar ou impedir a ameaça de abuso.<sup>10</sup>
  24. Métodos de questionamento psicologicamente coercitivos, tais como manipular a percepção de culpabilidade da pessoa entrevistada (por exemplo, apresentando provas falsas), ou as percepções das consequências associadas a uma confissão (por exemplo, minimizando ou exagerando as consequências associadas à condenação pelo crime alegado, insinuando leniência, ou oferecendo justificativas morais), têm demonstrado

- 
6. *Veja, por exemplo, O'Mara, Why Torture Doesn't Work* (nota de rodapé 5); C.A. Morgan III, S. Southwick, G. Steffian, G.A. Hazlett, & E.F. Loftus, "Misinformation can influence memory for recently experienced, highly stressful events" (*A desinformação pode influenciar a memória para eventos recentes e altamente estressantes*), *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 36, No. 1 (janeiro/fevereiro, 2013); K. Young, W. Drevets, J. Schulkin, K. Erickson "Dose-dependent effects of hydrocortisone infusion on autobiographical memory recall" (*Efeitos dose-dependentes da infusão de hidrocortisona na recuperação da memória autobiográfica*), *Behavioural Neuroscience*, vol. 125, No. 5 (outubro, 2011).
  7. *Ver S.A. Drizin, & R.A. Leo, "The problem of false confessions in the post-DNA world" (O problema das falsas confissões no mundo pós-DNA), North Carolina Law Review*, vol. 82 (2004); A.D. Redlich, & C.A. Meissner, "Techniques and controversies in the interrogation of suspects" (*Técnicas e controvérsias na interrogação de suspeitos*) em *Psychological Science in the Courtroom*, J.L. Skeem, K.S. Douglas & S.O. Lilienfeld, ed. (Nova York, NY, Guilford Press, 2009). *Ver também J.W. Schieman, Does Torture Work? (A tortura funciona?)* (Oxford, Oxford University Press, 2016).
  8. *Ver, por exemplo, D. Starr, "The confession" (A confissão), Science*, (2019); B.L. Cutler, K.A. Findley & T.E. Moore, "Interrogations and false confessions: a psychological perspective" (*Interrogatórios e falsas confissões: uma perspectiva psicológica*) *Canadian Criminal Law Review*, vol. 18, No 2 (Junho de 2014); G. Lassiter & C.A. Meissner, ed., *Police Interrogations and False Confessions: Current Research, Practice, and Policy Recommendations (Interrogatórios policiais e falsas confissões: recomendações atuais de pesquisa, prática e políticas)* (American Psychological Association, Washington DC, 2010).
  9. Vrij et al. "Psychological perspectives on interrogation" (*Perspectivas psicológicas dos interrogatórios*) (Nota de rodapé 5); S.C. Houck & L.G. Conway, "Ethically investigating torture efficacy: a new methodology to test the influence of physical pain on decision-making processes in experimental interrogation scenarios" (*Investigando a eficácia da tortura de maneira ética: uma nova metodologia para testar a influência da dor física nos processos de tomada de decisão em cenários experimentais de interrogatório*), *Journal of Applied Security Research*, vol.10, no.4(2015); M.A. Costanzo, & E. Gerrity, "The effects and effectiveness of using torture as an interrogation device: using research to inform the policy debate" (*Os efeitos e a eficácia da utilização da tortura como um dispositivo de interrogatório: utilizando pesquisas para informar o debate sobre políticas*), *Social Issues and Policy Review*, vol.3, No.1 (dezembro de 2009).
  10. A.D. Bideman, "Social-psychological needs and 'involuntary' behavior as illustrated by compliance in interrogation" (*Necessidades sociopsicológicas e comportamento "involuntário", como ilustrado pela conformidade em interrogatórios*), *Sociometry*, vol.23, No.2 (junho de 1960); D. Rejali, *Torture and Democracy (Tortura e democracia)* (Princeton, NJ, Princeton University Press, 2007); A. McCoy, *A Question of Torture: CIA Interrogation from the Cold War to the War on Terror (Uma questão de tortura: interrogatórios da CIA, da guerra fria à guerra contra o terror)* (Nova York, Metropolitan Books, 2007).



- produzir informações incorretas e aumentar os índices de confissões falsas.<sup>11</sup> A ameaça ou concretização de danos físicos infligidos à pessoa entrevistada induz estados de estresse elevados, que prejudicam a recuperação da memória e também levam à diminuição da recordação de informações precisas ou confiáveis.<sup>12</sup>
25. Já foi demonstrado que perguntas indutivas ou sugestivas contaminam a memória da pessoa entrevistada e corrompem os relatos que fornecem.<sup>13</sup> No caso de pessoas suspeitas, tais métodos sugestivos e manipuladores reduzem a confiabilidade da informação, aumentando também a probabilidade de falsas confissões e condenações errôneas.<sup>14</sup>
  26. Quando as pessoas realizam entrevistas com a intenção de obter uma confissão, elas têm maior probabilidade de ser influenciadas pelo “viés de confirmação” e procuram interpretar informações que confirmem a sua crença na culpa do indivíduo. Também devido ao viés de confirmação, a pessoa responsável pela entrevista pode inadvertidamente corromper a interpretação de provas físicas ou a análise de outros dados. Na prática, isso significa que elas são mais propensas a utilizar perguntas indutivas ou sugestivas durante a entrevista, bem como táticas coercitivas, manipulativas e intimidadoras, para confirmar suas hipóteses ou crenças preexistentes sobre o envolvimento ou culpa da pessoa entrevistada.<sup>15</sup> Já foi provado que presunções prematuras de culpa levam a condenações errôneas, a decisões equivocadas e à impunidade dos verdadeiros culpados.<sup>16</sup>
  27. Alguns indivíduos são particularmente vulneráveis a questionamentos sugestivos. As características pessoais das pessoas entrevistadas, tais como idade e deficiências psicossociais ou intelectuais, podem aumentar o risco de se obter informações pouco confiáveis ou falsas confissões, já que eles são mais sugestionáveis e afetados pela pressão interrogativa, engano e ardis.<sup>17</sup> Análises de arquivos de confissões falsas têm demonstrado

- 
11. C.A. Meissner, A.D. Redlich, S.W. Michael, J.R. Evans, C.R. Camilletti, S. Bhatt, & S. Brandon, “Accusatorial and information-gathering interrogation methods and their effects on true and false confessions: a meta-analytic review” (*Métodos de interrogatório e coleta de informações e seus efeitos sobre confissões verdadeiras e falsas: uma revisão meta-analítica*), *Journal of Experimental Criminology*, vol. 10, nº 4 (2014); Kassin et al. “Police-induced confessions” (*Confissões induzidas pela polícia*) (nota de rodapé 5).
  12. R.S. Stawski, M.J. Sliwinski, & J.M. Smyth, “The effects of an acute psychosocial stressor on episodic memory” (*Os efeitos de um estressor psicossocial agudo na memória episódica*), *European Journal of Cognitive Psychology*, vol. 21, No. 6 (2009).
  13. E.F. Loftus, “Intelligence Gathering post-9/11” (*Coleta de informações após o 11 de setembro*), *American Psychologist*, vol.66, no.6 (2011).
  14. B.L. Garrett, “Contaminated confessions revisited” (*Confissões contaminadas revisitadas*), *Virginia Law Review*, vol. 101, No 2. (abril, 2015); R.A. Leo, “Why interrogation contamination occurs” (*Por que ocorre contaminação em interrogatórios*), *Ohio State Journal of Criminal Law*, vol. 11, No 1 (2013).
  15. C.A. Meissner, & S.M. Kassin, “You’re guilty, so just confess!: cognitive and behavioral confirmation biases in the interrogation room” (*Você é culpado, então simplesmente confesse!: Vieses de confirmação cognitivos e comportamentais na sala de interrogatórios*) em *Interrogations, Confessions, and Entrapment (Interrogatórios, Confissões e aprisionamento)*, G.D. Lassiter, ed. (Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2004).
  16. F.M. Narchet, C.A. Meissner, & M.B. Russano, “Modeling the influence of investigator bias on the elicitation of true and false confessions” (*Modelagem da influência do viés do investigador sobre a obtenção de confissões verdadeiras e falsas*), *Law & Human Behavior*, vol.35, no.6 (dezembro, 2011); A.A.S. Zuckerman, “Miscarriage of justice – a root treatment” (*Erro judiciário – um tratamento radical*) *Criminal Law Review*, 323 (maio, 1992); K.A. Findley, M.S. Scott, “The multiple dimensions of tunnel vision in criminal cases” (*As múltiplas dimensões da visão em túnel em processos criminais*), *Wisconsin Law Review*, vol.2 (junho, 2006).
  17. A. Vrij, *Detecting Lies and Deceit: Pitfalls and Opportunities (Detectando Mentiras e Ardis: Armadilhas e Oportunidades)*, 2a ed. (West Sussex, Inglaterra, John Wiley & sons, 2011); Vrij et al “Psychological perspectives on interrogation” (*Perspectivas psicológicas em interrogatórios*) (nota de rodapé 5); Gudjonsson, *The Psychology of False Confessions (Psicologia das Confissões Falsas)* (nota de rodapé 5).



reiteradamente que jovens e pessoas entrevistadas com deficiências psicossociais ou intelectuais são prevalentes entre falsos confessores.<sup>18</sup>

28. Frequentemente se alega, equivocadamente, que é possível detectar com precisão quando alguém está mentindo, com base no comportamento não verbal da pessoa.<sup>19</sup> Alguns afirmam que o treinamento permitiria a quem conduz as entrevistas distinguir se as pessoas entrevistadas estão sendo verdadeiras ou não, com base nas respostas emocionais, linguagem corporal ou respostas fisiológicas da pessoa. Mas esses são indicadores pouco confiáveis de dissimulação.<sup>20</sup> Além disso, diversos estudos científicos concluíram que as tecnologias de “detecção de mentiras” não detectam mentiras com precisão<sup>21</sup> e, se utilizadas, podem levar a julgamentos incorretos e erros judiciais.<sup>22</sup>

### *Pesquisas sobre práticas eficazes*

29. Pesquisas robustas apoiam a eficácia de uma abordagem de coleta de informações para entrevistas. Métodos não-coercitivos baseados em *rapport* oferecem um conjunto eficaz de técnicas que podem ser aplicadas com sucesso por profissionais treinados para coletar informações criminais e de inteligência das pessoas entrevistadas – incluindo pessoas suspeitas de crimes, vítimas, testemunhas e fontes de inteligência.
30. Estabelecer e manter o *rapport* é uma habilidade adaptativa que ajuda a criar uma relação produtiva entre as pessoas e permite uma melhor comunicação.<sup>23</sup> *Rapport* é alcançado pela pessoa responsável pela entrevista quando ela estabelece uma conexão com as pessoas entrevistadas, baseada na confiança e no respeito pela dignidade humana.<sup>24</sup>

- 
18. Drizin & Leo, “The problem of false confessions” (*O problema das falsas confissões*) (nota de rodapé 7). S.R. Gross, K. Jacoby, D.J. Matheson, N. Montgomery, & S. Patil, “Exonerations in the United States 1989 through 2003” (*Exonerações nos Estados Unidos de 1989 a 2003*), *Journal of Criminal Law & Criminology*, vol.95, no.2 (2005).
  19. Ver, por exemplo, F. Inbau, J. Reid, J. Buckley, & B. Jayne, *Criminal Interrogation and Confessions (Interrogatório Criminal e Confissões)*, 5ª Ed. (Burlington, Massachusetts, Jones & Bartlett Publishers, 2011).
  20. P.A. Granhag, A. Vrij, & B. Verschuere, ed., *Deception Detection: New Challenges and Cognitive Approaches (Detecção de Fraudes: Novos Desafios e Abordagens Cognitivas)* (Chichester, Reino Unido, John Wiley & sons, 2015).
  21. J. Synnott, D. Dietzel, & M. Ioannou, M. “A review of the polygraph: history, methodology and current status” (*Uma análise do polígrafo: história, metodologia e estado atual*), *Crime Psychology Review*, vol.1, No.1 (2015); E. Rusconi & T. Md-Nissen “Prospects of functional magnetic resonance Imaging as lie detector” (*Perspectivas da ressonância magnética funcional como detetora de mentiras*), *Frontiers in Human Neuroscience*, vol.7, no.594 (setembro, 2013); National Research Council, *The Polygraph and Lie Detection (O Polígrafo e a Detecção de Mentiras)* (Washington, DC, The National Academies Press, 2003).
  22. D. Church, “Neuroscience in the courtroom: an international concern” (*Neurociência na sala de audiências: uma preocupação internacional*), *William and Mary Law Review*, vol.53, No.5 (2012); J.H. Marks, “Interrogational neuroimaging in counterterrorism: a ‘no-brainer’ or a human rights hazard?” (*Neuroimagem de interrogatórios no combate ao terrorismo: algo “óbvio” ou um risco para os direitos humanos?*) *American Journal of Law & Medicine*, vol.33, No 2-3 (2007).
  23. F. Gabbert, L. Hope, K. Luther, G. Wright, M. Ng, & G.E. Oxburgh, “Exploring the use of rapport in professional information-gathering contexts by systematically mapping the evidence base” (*Explorando o uso da empatia nos contextos profissionais de coleta de informações por meio de mapeamento sistemático da base de provas*), *Applied Cognitive Psychology* (novembro, 2020); A. Abbe, & S.E. Brandon, “The role of rapport in investigative interviewing: A review” (*O papel da empatia na entrevista investigativa: uma análise*), *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, vol 10, No 3 (2013).
  24. L. Brimbal, S.M. Kleinman, S. Oleszkiewicz, & C.A. Meissner, “Developing rapport and trust in the interrogative context: An empirically-supported and ethical alternative to customary interrogation practices” (*Desenvolvendo afinidade e confiança no contexto interrogativo: uma alternativa empírica e ética às práticas habituais de interrogatório*) em *Interrogation and Torture: Integrating Efficacy with Law and Morality (Interrogatório e tortura: integração da eficácia à Lei e à moralidade)*, S.J. Barela, M. Fallon, G. Gaggioli, J.D. Ohlin, ed. (Oxford, Oxford University Press, 2020).



- O que requer uma demonstração genuína de empatia<sup>25</sup>, bem como a garantia de que receberão um tratamento justo.
31. As técnicas baseadas no *rapport* oferecem autonomia à pessoa entrevistada no que diz respeito ao que dizem ou não dizem, e facilitam uma interação positiva entre quem conduz a entrevista e a pessoa entrevistada<sup>26</sup>, aumentando, assim, a probabilidade de se coletar informações precisas.<sup>27</sup>
  32. Maneiras de estimular o *rapport* com a pessoa entrevistada incluem a utilização de comportamentos para estabelecer pontos em comum – sem falsos pretextos – no que diz respeito a mútuos interesses, identidade ou atitudes, e a utilização de habilidades de escuta ativa.<sup>28</sup>
  33. As descobertas do conjunto robusto de pesquisas sobre como a memória humana codifica, armazena e recupera informações levaram a métodos de entrevista que são eficazes tanto no estímulo a relatos detalhados e precisos, quanto na minimização dos efeitos de fatores que podem influenciar esses relatos. O que inclui utilizar perguntas abertas, não sugestivas<sup>29</sup>, e permitir que a pessoa relembre o evento ou recupere a
- 
25. A empatia é um fenômeno multidimensional que compreende tanto os processos cognitivos quanto as capacidades emocionais (ou afetivas). Trata-se de ter a capacidade de compreender a perspectiva da pessoa entrevistada e de ser capaz de valorizar as emoções e o sofrimento do outro. Essencialmente, é um fenômeno pré-consciente e pode ser conscientemente instigado ou interrompido. Ver, por exemplo, G.E. Oxburgh, & J. Ost, "The use and efficacy of empathy in police interviews with suspects of sexual offences" (*O uso e a eficácia da empatia nas entrevistas policiais com suspeitos de abusos sexuais*) Edição especial do *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, vol.8, No 2 (junho, 2011); B. Baker-Eck, R. Bull, & D. Walsh, "Investigative empathy: a strength scale of empathy based on European police perspectives" (*Empatia investigativa: uma escala da intensidade da empatia baseada nas perspectivas policiais europeias*), *Psychiatry, Psychology and Law*, vol.27, No 3 (2020).
  26. R. Bull, & A. Rachlew, "Investigative interviewing: from England to Norway and beyond" (*Entrevistas investigativas: da Inglaterra à Noruega e além*), em *Interrogation and Torture (Interrogatório e Tortura)*, Barrela et al., ed. (Nota de rodapé 24); L.J. Alison, E. Alison, G. Noone, S. Elntib, & P. Christiansen, "Why tough tactics fail and rapport gets results: Observing Rapport-Based Interpersonal Techniques (ORBIT) to generate useful information from terrorists", (*Por que as táticas linha-dura falham e a empatia obtém resultados: observando as técnicas interpessoais baseadas em empatia (ORBIT) para obter informações úteis de terroristas*), *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 19, No 4 (2013).
  27. C.E. Kelly, J.C. Miller, & A.D. Redlich, "The dynamic nature of interrogation" (*A natureza dinâmica do interrogatório*), *Law and Human Behavior*, vol. 40, No 3 (junho, 2016); J.M. Kieckhafer, J.P. Vallano, & N. Schreiber Compo, "Examining the positive effects of rapport building: when and why does rapport building benefit adult eyewitness memory?" (*Examinando os efeitos positivos da criação de empatia: quando e por que razão a criação de empatia beneficia a memória das testemunhas oculares adultas?*) *Memory*, vol. 22, No 8 (2014); U. Holmberg, & K. Madsen, "Rapport operationalized as a humanitarian interview in investigative interview settings" (*A empatia instrumentalizada como entrevista humanitária em contextos de entrevistas investigativas*) *Psychiatry, Psychology & Law*, vol. 21, No 4 (2014).
  28. C.J. Dando, & G.E. Oxburgh, "Empathy in the field: towards a taxonomy of empathic communication in information gathering interviews with suspected sex offenders" (*Empatia em campo: rumo a uma taxonomia da comunicação empática nas entrevistas para coleta de informações com pessoas suspeitas de agressão sexual*), *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, vol. 8, nº 1 (janeiro, 2016); Alison et al., "Why Tough Tactics Fail" (*Por que as táticas linha-dura falham*) (nota de rodapé 26).
  29. D. Walsh, & R. Bull, "What really is effective in interviews with suspects? A study comparing interviewing skills against interviewing outcomes" (*O que é realmente eficaz em entrevistas com suspeitos? Um estudo comparando habilidades e resultados de entrevistas*), *Legal and Criminological Psychology*, vol. 15 (2010); M.B. Powell, R.P. Fisher, & R. Wright, "Investigative interviewing" (*Entrevista investigativa*), em *Psychology and law: An empirical perspective (Psicologia e direito: uma perspectiva empírica)*, N. Brewer, D. Kipling, & D. Williams, ed. (Nova York, NY, Guilford Press, 2005).



- informação livremente de sua própria memória, sem ser interrompida por quem conduz a entrevista.<sup>30</sup>
34. Perguntas estrategicamente planejadas centra a entrevista nas questões-chave sob consideração. Essa técnica também permite que a pessoa que realiza a entrevista determine se as informações fornecidas estão de acordo com informações coletadas anteriormente.<sup>31</sup>
  35. Fundamentalmente, pesquisas extensas demonstram que a entrevista não-coercitiva, baseada em manter *rapport*:
    - a. Estimula a comunicação entre a pessoa que entrevista e a que é entrevistada
    - b. Facilita a recuperação da memória
    - c. Aumenta a precisão e a confiabilidade das informações fornecidas
    - d. Permite a exploração da veracidade das informações fornecidas
    - e. Aumenta a probabilidade de confissões genuínas e ricas em informação
    - f. Reduz o risco de se obter informações falsas ou falsas confissões.

## Fundamentos Jurídicos

36. As normas jurídicas fundamentais subjacentes aos Princípios estão firmemente ancoradas no direito internacional, baseando-se nas normas não derogáveis *do jus cogens*, no direito internacional consuetudinário, nas obrigações decorrentes de tratados e na jurisprudência internacional, regional e nacional. Essas normas se aplicam a todos os sistemas jurídicos e permitem a incorporação doméstica que leva em conta a diversidade dos procedimentos legais.
37. As entrevistas eficazes estão fundamentadas em leis e normas internacionais em matéria de direitos humanos.<sup>32</sup> As seguintes normas legais são fundamentais para garantir a implementação prática eficaz da estrutura de entrevistas detalhada nestes Princípios:

- 
30. R.P. Fisher, & R.E. Geiselman, *Memory enhancing techniques for investigative interviewing: The cognitive interview (Técnicas para ampliar a memória em entrevistas investigativas: a entrevista cognitiva)*. (Springfield, IL, Charles C Thomas, Publisher, 1992); R. Paulo, P. Albuquerque, F. Vitorino, & R. Bull, "Enhancing the cognitive interview with an alternative procedure to witness-compatible questioning: category clustering recall" (*Melhorando a entrevista cognitiva com um procedimento alternativo para questionamento compatível com testemunhas: lembrança de agrupamento de categorias*), *Psychology, Crime, & Law*, vol.23, No 10 (2017); A. Memon, C.A. Meissner & J. Fraser, "The cognitive interview: a meta-analytic review and study space analysis of the past 25 years" (*A entrevista cognitiva: uma revisão meta-analítica e uma análise do espaço de estudo dos últimos 25 anos*), *Psychology, Public Policy, & Law*, vol. 16, No 4 (2010).
  31. G. Nahari, & A. Vrij, "The verifiability approach: advances, challenges and future prospects" (*Abordagem de verificabilidade: avanços, desafios e perspectivas futuras*) em *Handbook of Legal and Investigative Psychology (Manual de psicologia jurídica e investigativa)*, R. Bull & I. Blandón-Gitlin, s. (Nova York, NY, Routledge, 2019); P.A. Granhag & M. Hartwig, "The strategic use of evidence technique" (*O uso estratégico da técnica de provas*) em Granhag, Vrij & Verschuere, ed., *Deception Detection (Detecção de Ardis)* (nota de rodapé 20); S. Oleszkiewicz, & S.J. Watson, "A meta-analytic review of the timing for disclosing evidence when interviewing suspects" (*Uma revisão meta-analítica do momento para revelar provas ao entrevistar suspeitos*), *Applied Cognitive Psychology*, vol. 35, No 2 (2020).
  32. Em particular a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral, de 10 de dezembro de 1948; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP), Resolução 2200 A (XXI) da Assembleia Geral, de 16 de dezembro de 1966.



- a. Isenção de tortura e outros maus tratos (direito ao tratamento humano)
  - b. Isenção de detenção arbitrária (direito à liberdade e à segurança)
  - c. Direito à presunção de inocência
  - d. Direito de permanecer em silêncio e direito de não ser compelido à autoincriminação
  - e. Direito a um julgamento justo
  - f. Direito de isenção de discriminação.
38. A proibição da tortura é absoluta, vinculante para todos os Estados, e aplica-se em todas as circunstâncias.<sup>33</sup> Métodos coercitivos de entrevista ou outras ações que visem humilhar, despertar medo, obter informações ou forçar as confissões dos entrevistados por meio de coação ou ameaças – ou de outra forma prejudicar a capacidade ou decisão de julgamento de uma pessoa entrevistada – podem equivaler a tortura ou outros maus-tratos.<sup>34</sup>
39. A regra de exclusão, ela própria uma norma não derogável do direito internacional consuetudinário, é inerente à proibição da tortura e de outros maus-tratos. A regra de exclusão determina ser ilegal invocar qualquer informação ou declaração, incluindo uma admissão ou confissão de culpa, obtida como resultado de tortura ou outros maus tratos, em qualquer processo judicial (exceto contra pessoas acusadas de exercer tais maus tratos, como prova de que a declaração ou informação em questão foi feita ou obtida sob tortura ou maus-tratos).<sup>35</sup>
40. O direito internacional consagra as seguintes normas específicas, em evolução progressiva, como relevantes para garantir que as pessoas não sejam sujeitas a tortura, a outros maus-tratos ou a outras práticas absolutamente proibidas, tais como desaparecimentos forçados e execuções extrajudiciais:
- a. O uso da força durante a prisão ou detenção e custódia só é permitido quando estritamente necessário e somente se outros meios permanecerem ineficazes ou sem qualquer possibilidade de alcançar o resultado pretendido. Deve ser lícito, proporcional, para um objetivo legítimo e para sempre respeitar o direito à vida.<sup>36</sup>
  - b. O uso de armas menos letais deve ser sempre cuidadosamente avaliado e controlado. As armas de fogo não devem ser utilizadas, exceto quando estritamente

---

33. Art. 7o do PIDCP; Art. 2o da Convenção das Nações Unidas contra a Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos e Degradantes (UNCAT); Art. 3o comum às Convenções de Genebra de 1949.

34. Art. 16 da UNCAT; A/71/298, parágrafo 44 (nota de rodapé 3); *ver, por exemplo*, Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH), *Selmouni vs. França*, n.º 25803/94, Decisão, 28 de julho de 1999, parágrafos 102-105.

35. Art. 15 da UNCAT; Comitê de Direitos Humanos, Comentário Geral nº 20, Artigo 7º, Proibição de Tortura ou Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes, HRI/GEN/1/Rev. 9 (Vol. I), 10 de Março de 1992, par. 12; A/CDH/25/60, Relatório do Relator Especial sobre Tortura, 10 de abril de 2014; *ver também* CAT/C/GC/2, Comitê contra Tortura, comentário Geral nº 2, Implementação do Artigo 2º pelos Estados Partes, 24 de janeiro de 2008, parágrafo 6; *ver, por exemplo*, CAT/C/30/D/219/2002, parágrafos 6,10.

36. Art. 2o do PIDCP; Princípios Básicos sobre a Utilização da Força e de Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (Princípios Básicos), 1990; A/RES/34/169, Código de Conduta para Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei, 17 de dezembro de 1979; Regra 82 DE A/RES/70/175, Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Pessoas Presas (Regras de Nelson Mandela); A/CDH/RES/46/15, Resolução do Conselho de Direitos Humanos, 23 de março de 2021, parágrafo 14; *ver também* E/CN.4/2004/56, Relatório do Relator especial sobre Tortura, 2003, parágrafo 44.



- necessárias para um fim legítimo e apenas quando meios menos extremos forem insuficientes para atingir estes objetivos.<sup>37</sup>
- c. O uso de castigos corporais e dispositivos como correntes, imobilizadores de ferro e cintos de choques elétricos é inerentemente penoso e/ou degradante e é sempre proibido.<sup>38</sup>
  - d. Os instrumentos e técnicas de restrição só podem ser utilizados como último recurso; devem se basear numa avaliação individual dos riscos; devem ser os menos intrusivos possíveis para alcançar objetivos legítimos de segurança; a sua utilização deve ser regulada por lei e registrada – nunca devem ser utilizados como punição e devem ser removidos assim que já não sejam necessários.<sup>39</sup>
  - e. A compilação e manutenção sistemáticas de registros oficiais atualizados e registros de todas as pessoas privadas de liberdade.<sup>40</sup>
  - f. O uso de confinamento solitário deve ser estritamente regulado por lei. Só deve ser utilizado em casos excepcionais, como último recurso, pelo menor período possível, e apenas de acordo com autorização de autoridade competente. Nunca pode exceder 15 dias consecutivos e jamais pode ser imposto a pessoas com deficiências psicossociais, crianças e mulheres grávidas ou que amamentam.<sup>41</sup>
  - g. As sanções disciplinares devem ser coerentes com a dignidade humana, lícitas e proporcionais, emitidas de acordo com os requisitos processuais e devidamente registradas.<sup>42</sup>
41. O direito à liberdade e à segurança pessoais desempenha um papel fundamental na proteção da integridade física e mental de todas as pessoas. O direito à liberdade exige que nenhuma pessoa seja submetida a prisão ou detenção arbitrárias. Práticas como desaparecimentos forçados, detenções secretas e detenções prolongadas em situação incomunicável são arbitrárias e absolutamente proibidas em todos os momentos, de acordo com o direito internacional.<sup>43</sup>
42. As pessoas entrevistadas como suspeitas ou acusadas em processos criminais são muitas vezes sujeitas a privação de liberdade. As autoridades devem assegurar que essas pessoas continuem a ser tratadas humanamente e gozem do tratamento e das condições de detenção

---

37. Princípios Básicos, 1990; A/RES/34/169; A/CDH/46/15, parágrafo 12; *ver também* CCPR/C/GC/36, Comitê de Direitos Humanos, Comentário Geral nº 36: Artigo 6º, Direito à Vida, 3 de setembro de 2019, parágrafo 14.

38. Regras 43 e 47 das Regras de Nelson Mandela; Artigo 67 da A/RES/45/113, Regras das Nações Unidas para a Proteção dos Jovens Privados de Liberdade (Regras de Havana), 14 de dezembro de 1990.

39. Regras 47 e 48 das Regras de Nelson Mandela; A/RES/43/173, Conjunto de Princípios para a Proteção de Todas as Pessoas Sujeitas a Qualquer Forma de Detenção ou Prisão (Conjunto de Princípios), 9 de dezembro de 1998.

40. Art. 17 (3) da Convenção Internacional para a Proteção de Todas as Pessoas contra o Desaparecimento Forçado (Convenção sobre o Desaparecimento Forçado), 2007; A/CDH/RES/31/31, Resolução do Conselho de Direitos Humanos, 24 de março de 2016, parágrafo 9.

41. Regras 37, 43, 44, 45 das Regras de Nelson Mandela; Comitê de Direitos Humanos, Comentário Geral nº 20, parágrafo 6; A/66/268, Relatório do Relator Especial sobre Tortura, 2011; Regra 22 de A/C.3/65/L.5, Regras das Nações Unidas para o Tratamento de Mulheres Presas e Medidas não Privativas de Liberdade para Mulheres Infratoras (Regras de Bangkok), 6 de outubro de 2010; Regra 67 das Regras de Havana.

42. Regras 36 e 37 das Regras de Nelson Mandela; Princípio 30 do Conjunto de Princípios.

43. Art. 9(1) do PIDCP; Art. 17 da Convenção sobre Desaparecimentos Forçados; Art. 37(b) da Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC), de 20 de novembro de 1989.



- tal como prescritos pelas normas do direito internacional, incluindo as Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento de Prisioneiros (as Regras de Nelson Mandela).<sup>44</sup>
43. Qualquer apreensão, detenção ou privação de liberdade deve ser lícita e conduzida de acordo com fundamentos e procedimentos firmemente estabelecidos na legislação e compatíveis com o direito internacional, como, por exemplo, em virtude de um mandado judicial ou de materialidade e indícios de autoria. Qualquer situação de detenção e privação de liberdade deve ser necessária, proporcional e utilizada como uma medida de último recurso. A realização de uma entrevista ou a condução de uma investigação não constituem, por si só, motivos legais suficientes para que a polícia ou as autoridades judiciais privem alguém da sua liberdade.<sup>45</sup>
44. Qualquer decisão de prender e deter uma pessoa deve basear-se numa avaliação das circunstâncias específicas do indivíduo e em quaisquer razões justificadas e fundamentadas na existência do risco de que a pessoa fuja, destrua provas, influencie testemunhas ou cometa novos crimes. As autoridades relevantes devem considerar se qualquer risco identificado pode ser atenuado pelo uso de alternativas não privativas de liberdade. A libertação de uma pessoa suspeita ou acusada pode estar sujeita a medidas necessárias, proporcionais e não discriminatórias destinadas a evitar os riscos específicos apresentados pelo indivíduo, tais como garantias para comparecer ao julgamento ou para se apresentar para entrevistas. Podem ser impostas condições para a colocação em liberdade, tais como fiança, mas tais condições devem ser minimamente restritivas, e necessárias apenas para atenuar os riscos específicos identificados, sem serem discriminatórias.<sup>46</sup>
45. A presunção de inocência determina que pessoas suspeitas ou acusadas sejam consideradas inocentes até que sua culpa seja provada em juízo. Isso significa que o ônus da prova da culpa, para além de dúvida razoável (verdade real), cabe às autoridades da Promotoria e deve ser apresentado com provas afirmativas num tribunal.<sup>47</sup> Ao agir de acordo com esse princípio legal em sua prática profissional, as pessoas que conduzem as entrevistas também aumentam a probabilidade de que as informações que coletam sejam precisas e confiáveis e que constituam provas legais e acionáveis para uso em processos judiciais.
46. O direito de permanecer em silêncio é inerente ao direito à presunção de inocência e de estar protegido contra a autoincriminação forçada. Esse direito garante às pessoas interrogadas pelas autoridades o direito de se recusarem a comentar ou a dar respostas, a fim de evitar a autoincriminação forçada ou por qualquer outra razão. O silêncio de uma pessoa suspeita ou acusada não deve ter qualquer influência em uma eventual

---

44. Regras de Nelson Mandela; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 6.

45. Art. 9(1) do PIDCP; Art. 17 da Convenção sobre Desaparecimentos Forçados.

46. A/RES/45/110, Regras Mínimas das Nações Unidas sobre as Medidas não Privativas de Liberdade (Regras de Tóquio), 2 de abril de 1991; *ver também* a diretriz No 4 das Diretrizes do ACNUR sobre os Critérios e Normas Aplicáveis em matéria de Detenção de Requerentes de Asilo e Alternativas à Detenção, 2012; Páginas 17-24 do Manual do UNODC sobre Princípios Básicos e Práticas Promissoras sobre Alternativas ao Encarceramento, 2007.

47. Art. 14(3) do PIDCP; CCPR/C/GC/32, Comitê de Direitos Humanos, *Comentário Geral nº 32: Artigo 14, Direito à igualdade perante as cortes e tribunais e direito a um julgamento justo*, 23 de agosto de 2007, parágrafo 30.



determinação de culpa ou inocência num tribunal e não deve afetar o seu direito à presunção de inocência.<sup>48</sup>

47. As autoridades devem assegurar que todas as pessoas entrevistadas gozem de seus direitos humanos sem qualquer distinção adversa e que sejam tratadas sem discriminação.<sup>49</sup> A implementação efetiva da isenção de discriminação garante que todas as pessoas entrevistadas sejam iguais perante a lei e sejam tratadas com respeito e com a devida consideração e proteção específica de quaisquer situações de vulnerabilidade que possam enfrentar.
48. Os princípios jurídicos fundamentais descritos nesta seção também fornecem a base para uma série de salvaguardas jurídicas e processuais essenciais contra maus-tratos e outras práticas abusivas. Essas salvaguardas são parte integrante do processo de entrevista abrangente; quando efetivamente observadas, contribuem para proteger os direitos humanos da pessoa entrevistada<sup>50</sup> e para garantir a integridade das informações obtidas durante as entrevistas.

## Fundamentos da Ética Profissional

49. Entrevistadores/as eficazes devem observar os mais elevados padrões éticos. Os regulamentos profissionais para a aplicação da lei e outras regras oficiais para a coleta de informações, tais como códigos de ética ou de conduta profissional, definem a finalidade, os valores e as expectativas de um comportamento adequado.<sup>51</sup> Essas normas profissionais devem reger todos os aspectos das funções e deveres de um agente, incluindo entrevistas, em conformidade com as obrigações jurídicas internacionais.
50. O compromisso de conduzir entrevistas éticas deve guiar qualquer pessoa que conduza entrevistas. Não se deve sacrificar os princípios em nome da conveniência, mesmo quando existe uma grande pressão para se fazer o contrário (por exemplo, devido ao tempo limitado ou a exigências de resultados). No exercício do poder, ao se aplicar a lei, as pessoas que conduzem entrevistas devem procurar obter um resultado sólido e defensável que resista ao escrutínio ético, judicial e público.
51. Os códigos de ética profissional para os/as agentes da lei enfatizam a importância do respeito, da equidade e da honestidade como as bases para todas as entrevistas:

---

48. Art. 6(2) e 14(3) do PIDCP14(3); Artigo 55(2)(b), do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, 17 de julho de 1998; Regra 111 das Regras de Nelson Mandela; princípios 15 e 24 do Conjunto de Princípios; *ver também* CEDH, *John Murray vs. Reino Unido*, No 18731/91, Decisão, 1996, par. 45.

49. Art. 2(1) do PIDCP; Comitê de Direitos Humanos, Comentário Geral No18: Não discriminação, aprovado na Trigesima Sétima sessão, 10 de novembro de 1989.

50. A/CDH/RES/31/31; *ver também* R. Carver & L. Handley, *Does Torture Prevention Work? (A Prevenção da Tortura funciona?)* (Liverpool, Reino Unido, Liverpool University Press, 2016).

51. *Ver, por exemplo*, A/RES/34/169; *International Association of Chiefs of Police* (Associação Internacional dos Chefes de Polícia - IACP), *Law Enforcement Code of Ethics* (Código de Ética para Aplicação da Lei), outubro de 1957; *Police Chiefs Co-operation Organisation* (Organização Regional de Cooperação dos Chefes de Polícia da África Austral, SARPCCO), *Harare Resolution on the SARPCCO Code of Conduct for Police Officials* (Resolução Harare sobre o Código de Conduta da SARPCCO para Agentes de Polícia), 31 de agosto de 2001; REC (2001) 10, Código Europeu de Ética Policial, Conselho da Europa, 19 de setembro de 2001.



- a. Respeito inclui o respeito à lei, aos direitos e à dignidade da pessoa e à integridade do processo de coleta de informações. Inclui também o respeito pela autonomia individual, incluindo o direito de cada pessoa entrevistada de escolher se deve ou não falar.
  - b. Equidade significa que as pessoas que conduzem as entrevistas devem tratar as pessoas entrevistadas de forma justa, sem favoritismo ou discriminação. Equidade é sempre agir com autocontrole e profissionalismo, mesmo diante de provocação, e deixar de lado todas as opiniões pessoais.
  - c. Honestidade significa relações sinceras e verdadeiras com as pessoas entrevistadas. As pessoas que conduzem as entrevistas não manipulam nem enganam as pessoas entrevistadas com mentiras, deturpações, afirmações exageradas, verdades parciais ou qualquer outro meio.
52. Espera-se que os agentes sempre utilizem o poder do Estado de forma lícita, justa e responsável. Qualquer ato ilegal, cometido em uma função oficial, é um abuso de poder. Atos antiéticos, como mentiras e manipulações, também podem constituir abuso de poder.
53. As pessoas que conduzem entrevistas têm o dever ético de adotar os métodos mais eficazes disponíveis que protejam os direitos e a dignidade das pessoas entrevistadas, bem como a integridade do processo. As pessoas que conduzem entrevistas têm o dever correspondente de rejeitar táticas coercitivas, pois prejudicam as pessoas entrevistadas, minam o objetivo de coletar informações precisas e podem constituir violações de direitos humanos.



## ◀ Princípio 2 ▶ Prática

Entrevistas eficazes constituem um processo abrangente para coletar informações precisas e confiáveis implementando-se as salvaguardas jurídicas correspondentes.



### Um Processo Abrangente

54. A entrevista eficaz é um processo, não um único evento. Abrange todas as interações entre as autoridades de investigação e de coleta de informação e as pessoas entrevistadas. Começa no momento em que um indivíduo é identificado como alguém de quem um agente quer obter informações, e continua até a realização da entrevista em si, somente terminando quando a pessoa que realizou a entrevista faz a avaliação do processo todo e a análise dos resultados. O tratamento da pessoa entrevistada ao longo do processo – antes, durante e após a realização de quaisquer entrevistas – é essencial para a integridade do processo.
55. Entrevistar é um processo adaptativo complexo que envolve seres humanos, comportamentos humanos e direitos humanos. O processo é afetado pelas condições ambientais e os resultados podem ser influenciados pelas ações da pessoa que conduz a entrevista e de todas as autoridades envolvidas. Assim, a pessoa que conduz a entrevista se concentra na coleta de informações, em vez de buscar uma confissão, e mantém uma abordagem flexível, em vez de linear, para obter relatos confiáveis e precisos. Além disso, cada entrevista é diferente, por isso as pessoas que conduzem entrevistas precisam exercer o seu melhor juízo profissional para decidirem como proceder em qualquer ponto específico, mas sempre em conformidade com os presentes Princípios.
56. As entrevistas não existem isoladamente; fazem parte de uma investigação mais ampla ou de um esforço de coleta de informações. Uma entrevista será orientada pelos objetivos da operação maior e por outros meios de prova disponíveis. As informações colhidas durante a entrevista podem, por sua vez, ser utilizadas para ajustar os objetivos e estratégias da investigação mais ampla, e até mesmo abrir novas linhas de investigação. As informações obtidas durante as entrevistas podem ser cruciais, uma vez que geralmente fornecem as



bases para decisões subsequentes, como a de processar ou não, e podem ser apresentadas como provas importantes em processos judiciais ou outros processos.

57. Um processo de entrevista eficaz normalmente envolve:
- a. Preparação e planejamento minuciosos
  - b. Garantia de que as salvaguardas relevantes sejam aplicadas em todos os momentos
  - c. Mente aberta e livre de preconceitos
  - d. Criação de um ambiente não-coercitivo
  - e. Estabelecimento e manutenção de *rappport*
  - f. Utilização de técnicas de questionamento lícitas e cientificamente comprovadas
  - g. Escuta ativa e permissão para que o indivíduo entrevistado fale livremente e sem restrições
  - h. Avaliação e análise das informações recolhidas e do processo de entrevista.

## Informações Precisas e Confiáveis

58. O objetivo de todas as entrevistas é obter informações precisas e confiáveis da pessoa entrevistada; nunca o de confirmar a crença da pessoa responsável pela entrevista sobre o que poderia ter acontecido ou coagir a pessoa entrevistada a fornecer informações. Informações precisas e confiáveis são a base para uma tomada de decisão sólida por parte das autoridades que realizam investigações e processos de coleta de informações.
59. Buscar obter informações precisas a partir de uma entrevista significa que as pessoas que conduzem as entrevistas procuram receber uma descrição de eventos sem erros ou falhas, tanto quanto possível. A memória pode ser frágil, imperfeita, incompleta e pode se degradar rapidamente. Por conseguinte, as pessoas que realizam entrevistas devem procurar reunir e registrar o relato do que ocorreu durante o evento sob investigação, que seja o mais factual e completo possível, sem omissões ou distorções.
60. Buscar informações confiáveis em uma entrevista significa que o relato, quando prestado sem interferências ou coerção, provavelmente será confiável e resistirá ao escrutínio, por exemplo, em processos judiciais subsequentes.

## Salvaguardas Jurídicas

61. As salvaguardas jurídicas e processuais baseadas em normas jurídicas internacionais são um componente essencial do processo de entrevista. Sua efetiva implementação, antes, durante e após a entrevista, contribui para o sucesso do processo, garantindo o respeito aos direitos humanos e aumentando a confiabilidade e o valor probatório da informação obtida. Elas aumentam a probabilidade da realização de entrevistas profissionais e eficazes e da observância de um tratamento justo ao longo dos processos de coleta de informações e judiciais. Portanto, é do interesse das autoridades, inclusive das pessoas que conduzem as entrevistas, garantir que as pessoas entrevistadas sejam tratadas com



dignidade e com o devido respeito pelas normas legais relevantes, pois isso produz resultados sólidos, juridicamente.

62. As autoridades devem assegurar a aplicação efetiva das seguintes salvaguardas ao longo do processo de entrevista:<sup>52</sup>
- a. Direito à informação sobre seus direitos
  - b. Direito de permanecer em silêncio
  - c. Direito à informação sobre as razões da detenção e quaisquer acusações, no momento da detenção
  - d. Acesso à interpretação
  - e. Direito de notificar um parente ou terceiro sobre sua detenção
  - f. Direito de acesso a um advogado, incluindo por meio de assistência jurídica
  - g. Direito de acesso a um médico e a um exame médico independente
  - h. Direito de ter contato com o mundo exterior
  - i. Registro das pessoas detidas
  - j. Gravação completa da entrevista
  - k. Direito de revisar e assinar o registro da entrevista
  - l. Direito a ser imediatamente apresentado a um juiz ou a outra autoridade judicial
  - m. Acesso a mecanismos de denúncia e de supervisão eficazes e independentes.

## **Antes da Entrevista – Garantia de um Ambiente Não Coercitivo**

63. O respeito e o cumprimento dos direitos humanos desde o primeiro momento de contato entre a pessoa entrevistada e as autoridades são essenciais para a criação de um ambiente não coercitivo. Isso permite que os e as agentes da lei, de informação, de segurança ou militares criem condições propícias à coleta de informações precisas e confiáveis durante a entrevista, para cumprir as obrigações de Estado de acordo com o direito internacional e para a proteção dos direitos da pessoa entrevistada.
64. O comportamento ilícito e não profissional e a falta de responsabilidade nos estágios iniciais do contato podem manchar o processo judicial como um todo, de maneira irreversível.
65. Estereótipos e preconceitos podem contaminar uma entrevista e prejudicar a abordagem aberta e baseada em empatia, necessária para garantir informações precisas a partir de entrevistas. As pessoas que conduzem as entrevistas devem ampliar sua autoconsciência, a fim de evitar que julgamentos preconcebidos conscientes e inconscientes, relativos à identidade, características ou antecedentes do entrevistado, afetem o questionamento e a interpretação das informações fornecidas.

---

52. A/CDH/RES/31/31; A/CDH/RES/46/15, parágrafos 4 e 5.



66. Não deve haver “conversas informais”<sup>53</sup>, que carregam o risco de se desviarem das entrevistas oficiais ou salvaguardas aplicáveis. Uma vez tomada a decisão de prender aquela pessoa, os agentes devem perguntar às pessoas entrevistadas em potencial apenas um número limitado de questões, fora das entrevistas oficiais, tais como informações pessoais ou dados biográficos necessários para a realização dos procedimentos de detenção e administração de procedimentos de admissão de custódia.
67. O risco de tratamento ilícito e desumano é particularmente elevado no momento da apreensão ou detenção e antes da chegada a um local de detenção oficialmente reconhecido. Os riscos associados a esse período incluem o uso excessivo de força, o uso indevido de restrições, o questionamento coercitivo improvisado e períodos prolongados de confinamento em veículos de transporte – todos os quais podem equivaler a tortura.<sup>54</sup>
68. Quando a decisão de privar uma pessoa de sua liberdade tenha sido tomada, as autoridades devem assegurar que essa pessoa seja imediatamente levada a um local de detenção oficialmente reconhecido. Sempre que uma pessoa detida for transferida de, ou para, um local de detenção (ou outro local, como um tribunal) para entrevista, deve ser transportada de forma humana, segura e protegida. Os procedimentos para o transporte seguro das pessoas custodiadas devem ser acompanhados de anotações completas e adequadas, em registro oficial que abra um cadastro de custódia para cada indivíduo e que registre detalhes como o tempo de privação de liberdade, as pessoas responsáveis por sua custódia, a sua condição ao chegar, e a hora de chegada ao local de detenção.<sup>55</sup>
69. Maus-tratos ou condições abaixo do padrão durante este período inicial podem ter efeitos negativos na investigação e em entrevista subsequente: os indivíduos entrevistados podem ficar relutantes em falar e podem sofrer efeitos adversos cognitivos e físicos que prejudiquem sua capacidade de compreender e exercer seus direitos, bem como sua capacidade de fornecer informações precisas e confiáveis. Garantir a proteção dos direitos humanos e da dignidade da pessoa entrevistada durante este período, além de ser um dever legal dos agentes, contribui para a integridade de todos os procedimentos subsequentes.
70. Quando uma pessoa é detida antes ou entre sessões de entrevista, as autoridades devem garantir que será mantida em condições que respeitem os direitos humanos e que será tratada com dignidade em todos os momentos. O que inclui suprir as necessidades básicas da pessoa entrevistada em relação à alimentação, água, temperatura e descanso adequados.<sup>56</sup>

---

53. O que diz respeito a qualquer comunicação entre um agente e uma pessoa suspeita, testemunha, vítima, ou qualquer outra pessoa de interesse, fora de uma entrevista oficial.

54. Ver A/72/178, Relatório do Relator Especial sobre Tortura, 20 de julho de 2017.

55. Art. 17 da Convenção sobre Desaparecimentos Forçados.

56. Art. 16 da UNCAT; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 6; ver também CPT/INF(2019)9, 28º Relatório Geral do CPT, abril de 2019, parágrafo 80; Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, as Diretrizes sobre as Condições de Prisão, Custódia Policial e Prisão Preventiva na África (Diretrizes de Luanda), 28 de julho de 2016, Regra 4(e); Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Princípios e Boas Práticas sobre a Proteção das Pessoas Privadas de Liberdade nas Américas, aprovada pela Comissão durante seu 131º período regular de sessões, realizado de 3-14 de março de 2008, princípio XI.



71. As entrevistas não devem ter duração excessiva, devem ser conduzidas num ambiente que não seja intimidador e devem respeitar os direitos humanos<sup>57</sup>, com atenção à privacidade e à segurança. As condições físicas ideais para a pessoa entrevistada podem melhorar a concentração, promover a empatia, intensificar a comunicação e facilitar a recordação de informação confiável.

### *Mantendo a pessoa entrevistada informada*

72. Demonstrar preocupação com a pessoa entrevistada a partir do contato inicial é a primeira oportunidade para criar confiança e empatia. O que é mais provável quando, logo do início, a pessoa entrevistada recebe explicações expressas sobre os motivos pelos quais ela foi trazida para o interrogatório, quais formalidades se aplicam e como a entrevista prosseguirá. Explicar os prováveis procedimentos e metodologia é uma oportunidade precoce de demonstrar sinceridade, fornecer previsibilidade, ter uma atitude respeitosa e atenta e promover confiança.<sup>58</sup>
73. Ao privar alguém de sua liberdade, as autoridades responsáveis pela detenção devem explicar claramente a essa pessoa: a ação que está ocorrendo (como o ato de prisão) e os fundamentos jurídicos e factuais que justificam essa ação;<sup>59</sup> e devem comunicar-lhe claramente as informações sobre os seus direitos.<sup>60</sup> A autoridade responsável pela detenção deve tomar todas as medidas necessárias para assegurar, ao longo do processo, que a pessoa tenha compreendido as razões e os seus direitos, incluindo a maneira de acessar e exercer os seus direitos de forma significativa.
74. O direito de ser informado pela autoridade de detenção sobre os motivos da prisão é aplicável independentemente da forma ou da formalidade ou informalidade com a qual a detenção foi conduzida, e independentemente das razões pelas quais a pessoa foi privada de sua liberdade. Fornecer informações sobre os motivos da prisão e as acusações imputadas é uma salvaguarda contra a prisão arbitrária e permite que a pessoa conteste a legalidade de sua prisão e busque sua soltura se acreditar que as razões da prisão são infundadas, inválidas ou ilegais. Também permite que uma pessoa conteste e procure modificar suas condições e tratamento durante a detenção.
75. As informações relativas aos direitos de uma pessoa entrevistada e a forma de exercê-los devem ser transmitidas verbalmente, em linguagem clara, não técnica e precisa, no momento de sua prisão; e devem também ser fornecidas por escrito pela autoridade responsável pela detenção, no momento da chegada ao local de detenção, em linguagem e formato compreensíveis para a pessoa. O formulário escrito que define os direitos da pessoa presa deve ser assinado por ela, e ela deve ser autorizada a manter uma cópia do formulário.

---

57. A/CDH/RES/31/31, parágrafo 12.

58. C.J. Place & J.R. Meloy, "Overcoming resistance in clinical and forensic interviews" (*Superando a resistência em entrevistas clínicas e forenses*), *International Journal of Forensic Mental Health*, vol.17, no 4 (2018).

59. Art. 9(2) do PIDCP; A/CDH/RES/31/31, parágrafo 6; A/CDH/46/15, parágrafo 4.

60. A/CDH/RES/31/31, parágrafo 6; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 4; princípio 13 do Conjuntos de Princípios.



76. Um serviço de intérpretes profissionais e independentes deve ser oferecido a todas as pessoas entrevistadas que não falem ou entendam o idioma usado pelas autoridades, incluindo pessoas que vivem com deficiências sensoriais, como deficiência visual, auditiva e outras. A interpretação deve ser fornecida prontamente e durante todo o processo da entrevista, particularmente quando os direitos das pessoas presas lhes forem explicados e quando optarem por exercer os seus direitos de acesso a um/a advogado/a e a um/a médico/a ou profissional de saúde.<sup>61</sup>

### *Notificação à Família ou Terceiros*

77. Uma salvaguarda fundamental para pessoas presas é o direito de notificar imediatamente um membro da família, amigo/a ou outra pessoa de sua escolha sobre o ocorrido, o local e as circunstâncias de sua detenção.<sup>62</sup> O agente público que efetua a prisão é responsável por permitir a comunicação com terceiros e por registrar quem foi notificado e quando a notificação ocorreu. Além de ser uma obrigação legal, facilitar este contato com o mundo exterior também é uma oportunidade de construir confiança e empatia com a pessoa custodiada.
78. As autoridades só podem adiar a notificação a uma terceira pessoa a título excepcional e apenas se o atraso estiver previsto na lei e for necessário para evitar um risco para a investigação (por exemplo, para evitar a destruição de provas ou a fuga de cúmplices). As razões para o atraso devem ser registradas de forma detalhada, estar acessíveis para advogados/as e para a pessoa privada de liberdade, ser aprovadas por um promotor/a ou juiz/a ou outro/a funcionário/a sênior apropriado e ser monitoradas judicialmente quanto à necessidade contínua e proporcionalidade de qualquer atraso.<sup>63</sup>
79. Pessoas estrangeiras que foram presas ou detidas devem ser imediatamente informadas de seu direito de se comunicar com um/a representante consular ou diplomático de seu país de origem, e as pessoas que requerem asilo devem ser informadas de seu direito de contatar as agências internacionais competentes.<sup>64</sup> O contato deve ser facilitado pela autoridade responsável pela prisão.

### *Acesso a um Advogado/a*

80. Todas as pessoas presas submetidas a entrevistas têm direito a um/a advogado/a, inclusive por meio de assistência jurídica, antes de qualquer interrogatório por parte das autoridades –independentemente de seu status ou designação formal. Este direito aplica-se desde o primeiro momento da privação de liberdade.<sup>65</sup>

---

61. A/CDH/RES/31/31, parágrafo 12 (d); A/CDH/RES/46/15, parágrafo 4; Artigo 55(2) das regras de Nelson Mandela; princípio 14 do Conjunto de Princípios; *ver também* A/RES/67/187, Princípios e Diretrizes das Nações Unidas sobre o Acesso à Assistência Jurídica em Sistemas de Justiça Criminal (Princípios e Diretrizes sobre Assistência jurídica) 20 de dezembro de 2012, parágrafo 42(d).

62. Artigo 17(2)(d) da Convenção sobre o Desaparecimento Forçado; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 5; princípios 16 e 19 do Conjuntos de Princípios.

63. Princípio 16.4 do Conjuntos de Princípios; Princípios e Diretrizes de Assistência Jurídica, parágrafo 43(e).

64. Artigo 17(2)(d) da Convenção sobre o Desaparecimento Forçado; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 4; princípio 16,2 do Conjuntos de Princípios.

65. Art. 14(3)(d) do PIDCP; princípio 17 do Conjuntos de Princípios.



81. O acesso à assistência jurídica está indissociavelmente ligado à proteção dos direitos e à prevenção da tortura e outros maus-tratos, e ajuda na proteção contra a autoincriminação compelida.
82. A pessoa entrevistada tem direito a um/a representante legal de sua própria escolha ou à assistência jurídica fornecida gratuitamente, sempre que os interesses da justiça assim o exijam.<sup>66</sup> Ela tem o direito de consultar seu advogado/a por tempo suficiente num contexto confidencial antes da entrevista. As pessoas responsáveis pela detenção devem facilitar ativamente a presença oportuna de um/a advogado/a em coordenação com o indivíduo que irá conduzir a entrevista (caso se tratem de pessoas diferentes).<sup>67</sup>
83. Quando a pessoa entrevistada solicita a presença de um/a advogado/a, a entrevista – ou as chamadas “conversas informais” – não podem ocorrer antes de que a pessoa entrevistada tenha se reunido com seu/sua advogado/a e não devem acontecer sem a presença de um/a advogado/a.
84. As pessoas entrevistadas podem renunciar ao seu direito a um/a advogado/a. Se ou quando a pessoa entrevistada decidir renunciar ao seu direito a um/a advogado/a, a renúncia deve ser livre, voluntária e devidamente registrada e assinada pela pessoa custodiada. Qualquer pessoa que tenha renunciado ao seu direito a um/a advogado/a deve ser claramente informada de que a renúncia pode ser revogada a qualquer momento.<sup>68</sup>
85. A presença do/a advogado/a é obrigatória para crianças custodiadas que são entrevistadas como suspeitas.<sup>69</sup>

#### *Acesso a Exame Médico e Atendimento de Saúde*

86. As autoridades têm o dever de proteger a integridade e a saúde de todas as pessoas sob sua custódia. Às pessoas presas devem ser expressamente garantidos o direito de acesso a um/a médico/a e o direito a um exame médico realizado por um profissional de saúde independente, sem atrasos, a partir do primeiro momento de privação da liberdade. A autoridade responsável pela detenção também é responsável por fornecer às pessoas presas acesso a cuidados médicos durante toda a sua detenção.<sup>70</sup>
87. O/a médico/a ou outro/a profissional da saúde deve registrar o estado físico e mental no qual uma pessoa presa ou custodiada ingressa no centro de detenção, incluídos os sinais ou relatos de uso excessivo da força durante o ato de prisão ou no transporte ao local da custódia. Um exame médico independente, em conformidade com o Protocolo

---

66. Artigo 14(3)(d), do PIDCP; Princípios e Diretrizes de Assistência Jurídica.

67. Princípios e Diretrizes de Assistência Jurídica, parágrafo 43(d); princípio 18.3 do Conjuntos de Princípios; CCPR/C/GC/32, par. 34.

68. Princípios e Orientações de Assistência Jurídica, parágrafo 43(b).

69. Art. 37(d) e 40(2)(b)(ii) da CDC; *ver também* Comitê de Direitos da Criança, CRC/C/GC/10, Comentário Geral nº 10 (2007), Direitos da Criança na Justiça Juvenil, 25 de abril de 2007, parágrafos 49-50.

70. A/RES/34/169, art. 6; princípio 24 do Conjuntos de Princípios; *ver também* A/RES/37/194, Princípios de Ética Médica Relevantes na Proteção de Presos e Detidos contra Tortura (1983) (Princípios de Ética Médica) adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1982.



- de Istambul, deve ser realizado sem demora, se a pessoa presa assim o solicitar, ou quando houver suspeita ou indicação de que foi sujeito/a à tortura ou a outros maus-tratos.<sup>71</sup> O/a profissional médico/a que realiza o exame não deve pertencer ou depender funcionalmente das autoridades responsáveis pela detenção ou de instituições de aplicação da lei. Nenhuma entrevista deve ocorrer até que o exame médico esteja concluído.
88. Os exames médicos devem ser realizados gratuitamente por profissionais de saúde devidamente treinados, imparciais e independentes. As autoridades devem assegurar que a equipe médica envolvida no exame seja do sexo escolhido pela pessoa examinada. A equipe médica deve garantir que as pessoas custodiadas concedam consentimento livre e informado antes e durante todos os exames, testes ou tratamentos. Devem ser tomadas medidas especiais para garantir que as pessoas que vivem com deficiência recebam informações de maneira ou forma que lhes permita dar o seu consentimento livre e informado.<sup>72</sup>
89. Os exames médicos nunca devem ser realizados na presença de agentes de segurança ou de outros funcionários encarregados de fazer cumprir a lei. Em casos excepcionais, se o/a profissional de saúde assim o solicitar, podem ser adotados arranjos especiais de segurança, como a presença de um oficial com controle visual do exame, mas sem acesso à escuta do teor do exame. Tais arranjos devem ser anotados tanto nos registros do exame como nos de custódia. A utilização de qualquer meio de contenção durante o exame médico deve ser evitada e deve ser sempre baseada numa avaliação individual da segurança por parte do/a profissional médico/a.<sup>73</sup>
90. Todos os achados de saúde, mentais e físicos, devem ser documentados, colocados à disposição da pessoa custodiada e de seu/ua advogado/a, e devem permanecer acessíveis, se necessário, para posteriores procedimentos legais. A pessoa presa ou suspeita tem o direito de acessar os registros dos seus exames e tratamento médicos. A confidencialidade dos dados médicos deve ser rigorosamente observada e os/as funcionários/as não médicos não devem ter acesso a registros médicos ou relatórios de lesões, exceto se houver necessidade de conhecimento.<sup>74</sup>
91. As pessoas que serão entrevistadas devem estar física e psicologicamente preparadas para esse fim. Estar em bom estado de saúde facilita significativamente tanto o desenvolvimento de confiança e empatia quanto a obtenção de informações da memória.<sup>75</sup> Entrevistar uma

---

71. Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), Manual sobre a Investigação e Documentação Eficazes de Tortura e Outras Penas ou Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes (Protocolo de Istambul), 2004, DH/P/PT/8/Rev.1.

72. Art. 25 (d) da CDPD; Declaração de Lisboa da Associação Médica Mundial sobre os Direitos dos Pacientes (Declaração de Lisboa), adotada em setembro/outubro de 1981, alterada em setembro de 1995, revista editorialmente em outubro de 2005, reafirmada em abril de 2015; Protocolo de Istambul, parágrafos. 63-64.

73. Protocolo de Istambul, parágrafos 6, 82.

74. Princípio 26 do Conjuntos de Princípios; Declaração de Lisboa, parágrafo 7; Protocolo de Istambul, parágrafo 65.

75. S. O'Mara (2020) "Interrogating the Brain: Torture and the Neuroscience of Humane Interrogation" (*Interrogando o cérebro: tortura e neurociência em interrogatórios humanos*) em *Interrogation and Torture*, Barrela et al., ed. (nota de rodapé 24).



pessoa que pareça estar traumatizada, angustiada, exausta, inebriada ou em um estado debilitado pode retraumatizá-la, aumentar a sugestibilidade, produzir informações de má qualidade e pôr em risco os meios de prova, que podem ser contestados ou rejeitados em processos legais subsequentes. As pessoas responsáveis pelas entrevistas devem atrasá-las temporariamente se a pessoa entrevistada não parecer se encontrar em um estado apropriado ou se um/a profissional da área médica informar que a pessoa presa se encontra inapta para uma entrevista.

### *Preparativos para as Pessoas que Conduzem Entrevistas*

92. Uma vez que um indivíduo é identificado como a pessoa que as autoridades desejam entrevistar, a pessoa designada para realizar a entrevista deve iniciar preparativos minuciosos. Esse trabalho inicial sempre deve ser parte de uma estratégia de entrevista abrangente, de modo que a entrevista seja considerada no contexto da investigação global ou da operação de coleta de informações.
93. Estar totalmente preparado aumenta a capacidade da pessoa que conduz a entrevista de se comunicar eficazmente com as pessoas entrevistadas e, por conseguinte, a probabilidade de obter informações confiáveis. Os esforços despendidos no planejamento reduzem o risco de casos arquivados em decorrência de erros processuais ou outros erros evitáveis.
94. Antes de iniciar uma entrevista, é fundamental maximizar o valor investigativo e probatório da informação já coletada. Na medida do possível, as pessoas que conduzem as entrevistas devem obter e revisar o máximo de provas ou informações disponíveis – tais como declarações já tomadas de testemunhas e vítimas, declarações fornecidas anteriormente por uma pessoa suspeita, relatórios forenses, provas físicas e imagens e informações eletrônicas. As pessoas responsáveis pelas entrevistas devem avaliar a relevância e a confiabilidade das informações disponíveis e identificar lacunas de informação que precisam ser preenchidas antes e durante a entrevista.
95. Ao preparar-se para uma entrevista – e ao longo do processo – as pessoas responsáveis pelas entrevistas devem ter cuidado para evitar o “viés de confirmação”. Devem procurar ativamente meios probatórios ou explicações que vão além de suas suposições ou opiniões iniciais, incluindo aquelas que indicam inocência. Ao manter uma mentalidade aberta durante a coleta de informações, ao longo do processo, os responsáveis pelas entrevistas permanecem o mais objetivos possível. Eles devem igualmente considerar explicações alternativas plausíveis a serem exploradas durante a entrevista, para eliminar dúvidas sobre os assuntos que estão sendo examinados e definir condições para decisões bem-informadas.
96. Cada entrevista requer um plano de entrevista que descreva detalhes como: objetivos, perguntas específicas a serem feitas, modo de registro, duração, local da entrevista e quem estará dentro da sala. As entrevistas eficazes devem ter uma duração limitada e se



concentrar em objetivos claros.<sup>76</sup> Os planos devem incluir um elemento de flexibilidade, já que cada entrevista é diferente e o intercâmbio será dinâmico.

97. Saber como e quando apresentar provas e informações durante uma entrevista é uma competência fundamental para as pessoas responsáveis pela entrevista e deve fazer parte de seus preparativos. O *timing* para divulgação de possíveis provas pode ser uma maneira eficaz de determinar a confiabilidade do que a pessoa que está sendo entrevistada diz. Se as provas forem apresentadas cedo demais, qualquer informação fornecida posteriormente pode simplesmente refletir o que a pessoa entrevistada aprendeu durante a entrevista ou pensa que deveria dizer, em vez de ser o resultado de memórias autênticas.<sup>77</sup> O planejamento do momento adequado para a divulgação de informações pode, por conseguinte, atenuar o risco de contaminação da memória da pessoa entrevistada. Qualquer divulgação estratégica de provas deve ser coerente com as leis nacionais relativas ao direito das pessoas suspeitas de obterem informações suficientes sobre as acusações, para poderem contestar eficazmente a legalidade da prisão ou da detenção.
98. Nos seus preparativos, as pessoas que conduzem as entrevistas devem considerar como farão o registro do que é dito. Antes da entrevista, devem sempre informar à pessoa entrevistada e ao seu advogado como a entrevista será registrada e obter seu consentimento livre e informado.
99. A gravação audiovisual permite que a pessoa responsável pela entrevista se concentre na tarefa e economize tempo, se houver algum processo judicial posterior. Uma gravação audiovisual da entrevista na íntegra também é uma salvaguarda importante contra maus-tratos.<sup>78</sup> Quando feita corretamente, fornece um registro completo e autêntico da entrevista.<sup>79</sup> A utilização dessa tecnologia facilita a investigação de quaisquer alegações de maus-tratos, o que é de interesse mútuo do/a entrevistador/a e da pessoa entrevistada em casos em que é alegada má conduta.
100. Se o aparelho de gravação estiver disponível, mas não for utilizado, devem ser registradas as razões e justificativas específicas. Quaisquer outros desvios das políticas sobre registro

---

76. J.J. Cabell, S.A. Moody & Y. Yang, "Evaluating effects on guilty and innocent suspects: an effect taxonomy of interrogation techniques" (*Avaliando os efeitos sobre suspeitos culpados e inocentes: uma taxonomia de efeito das técnicas de interrogatório*) *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 26, No 2 (2020). D. Davis, & R.A. Leo, "Interrogation-related regulatory decline: ego depletion, failures of self-regulation, and the decision to confess" (*O declínio regulatório relacionado ao interrogatório: esgotamento de ego, falhas de autorregulação, e a decisão de confessar*), *Psychology, Public Policy, and Law*, vol. 18, No 4 (2012).

77. Granhag & Hartwig "The strategic use of evidence technique" ("O uso estratégico da técnica de provas"), (nota 31).

78. Artigo 9(c), das Diretrizes de Luanda; CEDH, *Doyle vs. Irlanda*, Pedido nº 51979/17, Decisão, 23 de maio de 2019, parágrafo 99; CPT, 12º Relatório Geral, CPT/INF (2002)15, parágrafo 36; ver também Fair Trials International e Comissão Húngara Helsinki, Relatório da Reunião – Evento de Compartilhamento de Experiências sobre Gravação Audiovisual de Interrogatórios em Processos Penais, 9 de novembro de 2018.

79. A gravação audiovisual deve incluir tanto o(s) entrevistador(es) como o(s) indivíduo(s) entrevistado(s) no mesmo quadro. O foco somente no indivíduo entrevistado distorce as percepções daqueles que podem assistir o vídeo subsequentemente (por exemplo, juízes ou júris), ver G.D. Lassiter, L.J. Ware, M.J. Lindberg, & J.J. Ratcliff, "Videotaping custodial interrogations: toward a scientifically based policy" (*Filmando interrogatórios sob custódia: em direção a uma política cientificamente fundamentada*), em *Police Interrogations and False Confessions*, Lassiter & Meissner, eds. (nota de rodapé 8).



do departamento ou da agência também devem ser documentados. Qualquer registro eletrônico de entrevistas deve ser mantido por um período razoável e disponibilizado para a revisão de pessoas adequadas.<sup>80</sup>

101. Os/as responsáveis pela entrevista devem verificar todos os aspectos da atividade pré-entrevista e do tratamento dado à pessoa entrevistada, incluindo os registros de custódia, para que possam avaliar qualquer potencial impacto que as atividades anteriores possam ter na entrevista.
102. A pessoa responsável pela entrevista deve garantir que todas as salvaguardas aplicáveis antes da entrevista tenham sido respeitadas, e deve inclusive se engajar com as/os representantes legais para que isso aconteça. Esse cuidado contribui para criar uma empatia com a pessoa entrevistada, pois demonstra o respeito do/a responsável pela entrevista pelos direitos humanos e pela dignidade da pessoa entrevistada, e melhora as perspectivas de obtenção de informações confiáveis.
103. As pessoas responsáveis pelas entrevistas são também responsáveis por considerar as necessidades da pessoa entrevistada identificadas anteriormente pelos/as agentes, bem como por avaliar situações de vulnerabilidade elevada (incluindo o estado emocional da pessoa entrevistada) e preparar-se para abordá-la de forma adequada. Por exemplo, pode ser necessário providenciar a presença de terceiros, como representantes legais e pessoas de apoio para crianças ou pessoas entrevistadas vivendo com deficiências intelectuais ou psicossociais.
104. As pessoas responsáveis pelas entrevistas devem monitorar continuamente suas próprias emoções sobre o assunto e seus sentimentos em relação à pessoa entrevistada, de forma a que sejam capazes de projetar calma e autocontrole durante toda a entrevista. Se essa tarefa parecer impossível, outra pessoa deve ser designada para assumir a liderança.

## **Durante a Entrevista – Estabelecendo e Mantendo Rapport**

105. As pessoas responsáveis por entrevistas eficazes são adaptáveis, escutam atentamente, comunicam empatia e adotam os princípios éticos de que o questionamento não-coercitivo, humano, ético, lícito e apropriado serve ao interesse de todas as pessoas envolvidas: de quem entrevista, da pessoa entrevistada e das autoridades que buscam coletar informações. Reconhecem que o papel de quem entrevista é obter as melhores informações possíveis para a tomada de decisões. Somente os tribunais determinam a culpa ou a inocência.
106. O desenvolvimento do *rapport* (incluindo empatia) é essencial para apoiar uma coleta eficaz de informações. Durante a entrevista, *rapport* implica em estabelecer e manter um relacionamento caracterizado por: respeito e confiança; uma mentalidade livre de julgamentos; uma linguagem corporal não agressiva; atenção e paciência. Todos esses elementos reduzem os efeitos do desequilíbrio de poder inerente ao processo da entrevista.

---

80. Princípio 23 do Conjuntos de Princípios.



107. A pessoa responsável pela entrevista deve reservar um tempo para interagir de maneira significativa com o/a entrevistado/a e expressar, claramente, as informações sobre seus direitos e o procedimento da entrevista; se necessário, deve solicitar a assistência de um intérprete e de qualquer outro terceiro para auxiliar na comunicação. Se a pessoa entrevistada parecer incerta em relação aos seus direitos, o/a responsável pela entrevista deve explicá-los novamente e certificar-se de que foram compreendidos. No caso de pessoas suspeitas em processos criminais, os/as responsáveis pela entrevista devem lembrar à pessoa entrevistada que ela tem o direito de permanecer calada e que seu relato pode ser usado como meio de provas contra ela.
108. O/a advogado/a presente durante uma entrevista serve como um recurso legal, uma testemunha ocular da equidade do processo e uma salvaguarda contra mal-entendidos, declarações falsas e qualquer tentativa de conduzir a entrevista ilegalmente. Essas funções servem para aumentar o valor probatório das informações coletadas durante a entrevista.
109. A pessoa responsável por conduzir entrevistas eficazes deve estabelecer uma relação de trabalho respeitosa e profissional com o/a advogado/a. O/a advogado/a presente tem o direito de fazer perguntas, solicitar esclarecimentos, contestar as provas apresentadas, questionar perguntas injustas ou comportamentos abusivos por parte da pessoa que conduz a entrevista e permanecer atento/a aos direitos dos seus clientes.
110. Se a pessoa sendo entrevistada exigir a presença de um/a advogado/a, mesmo que tenha renunciado previamente a esse direito, a entrevista será suspensa até que um advogado/a esteja presente.
111. A pessoa responsável pela entrevista deve permanecer atenta ao estado mental e físico do indivíduo entrevistado ao longo da entrevista. A pessoa que entrevista e a pessoa entrevistada devem dispor de períodos de repouso ininterruptos suficientes e de alimentação e bebidas adequadas.
112. Definir as expectativas no início de uma entrevista tornará o processo mais eficaz. Por exemplo, a pessoa que entrevista deve encorajar a pessoa entrevistada a dizer se há alguma coisa que ela não compreenda ou que ela acredite que tenha sido mal compreendida. As pessoas entrevistadas devem ser encorajadas a prover o máximo de detalhes relevantes possível, a demorar o tempo necessário antes de responder, a fazer perguntas e a informar se precisam de alguma coisa.

### *Técnicas de Coleta de Informações*

113. A escuta ativa ajuda a pessoa que conduz a entrevista a processar as informações fornecidas pela pessoa entrevistada. Ao ouvir ativamente, a pessoa que entrevista demonstra que está acompanhando o que a pessoa entrevistada está dizendo e fazendo esforços para entender. O/a responsável pela entrevista tem o cuidado de não influenciar a pessoa entrevistada inadvertidamente, usando indicações verbais ou visuais, como sons, gestos ou perguntas, que podem ser interpretados como concordantes ou discordantes com o que a pessoa está dizendo.



114. A pessoa entrevistada deve ser convidada a explicar, com suas próprias palavras, o seu envolvimento, conhecimento ou lembrança do assunto em análise, e deve ter a permissão de responder livre e plenamente. As respostas podem, então, ser sondadas para se obter mais detalhes, que possam preencher quaisquer lacunas ou explicar discrepâncias.
115. A pessoa responsável pela entrevista não deve, via de regra, interromper o/a entrevistado/a nem sua linha de pensamento, e deve se manter sempre atenta às informações fornecidas, a fim de identificar detalhes importantes e tópicos específicos que requerem seguimento. A não interrupção é complementada pelo uso do silêncio, quando apropriado. Permanecendo em silêncio, a pessoa que conduz a entrevista sinaliza que é oportuno fazer uso do tempo para parar e pensar, e que está disposta a esperar a fim de obter mais detalhes.
116. O tipo de perguntas utilizadas em uma entrevista contribui para atingir os objetivos desejados e os resultados finais. O objetivo é obter o máximo possível de informações voluntárias e não contaminadas. Cada pergunta deve ter um propósito e deve ser feita sem pré-julgamentos. A linguagem utilizada deve ser clara e evitar termos técnicos ou jargões e siglas.
117. Perguntas abertas, como “me explique”, “me diga” ou “por favor, descreva”, reduzem o risco de contaminar a memória da pessoa entrevistada; têm maior probabilidade de produzir mais detalhes e respostas mais completas, menos suscetíveis de terem sido influenciadas por quem conduz a entrevista.
118. Perguntas de sondagem, como “quem”, “o quê” e “onde”, podem ser necessárias para obter mais detalhes, a partir de uma resposta que tenha sido dada a uma pergunta aberta. Elas ajudam a obter informações relevantes adicionais e a identificar lacunas e inconsistências específicas que precisam ser mais exploradas. As pessoas entrevistadas também podem revelar algo que não tenham comunicado anteriormente.
119. O uso estratégico de informações pode ajudar a guiar a entrevista para garantir que as informações obtidas sejam relevantes para o propósito da entrevista.
120. Resumos precisos do que a pessoa entrevistada disse podem facilitar a progressão positiva da entrevista e ajudar a pessoa que entrevista e a pessoa entrevistada a recordar detalhes importantes. No entanto, resumos mal formulados podem contaminar o relato da pessoa entrevistada e introduzir vieses ou imprecisões. As pessoas entrevistadas também podem interpretar o resumo impreciso como uma indicação de que a pessoa responsável pela entrevista não estava ouvindo ou de que está tentando manipular o seu relato.

### *Enfrentando a Relutância*

121. As pessoas que conduzem entrevistas podem ter que lidar com pessoas entrevistadas relutantes em falar e, portanto, devem antecipar como irão lidar com essas situações. Querer ou não responder às perguntas pode ser uma escolha deliberada. Por exemplo, as pessoas suspeitas em casos criminais têm o direito de permanecer caladas e algumas



exercerão esse direito. Essa decisão deve sempre ser respeitada e não tem qualquer influência no direito da pessoa entrevistada à presunção de inocência.

122. Razões pelas quais uma pessoa entrevistada pode estar relutante em falar podem incluir ansiedade em geral ou incertezas sobre o processo, especialmente se a pessoa nunca esteve envolvida nesse tipo de situação antes. O medo também pode estar presente, por exemplo, medo da polícia e de outros agentes de Estado, ou medo de repercussões adversas para si ou para outros, se alguém souber que elas estiveram conversando com as autoridades. As pessoas entrevistadas também podem ser afetadas psicologicamente pelo que viram, ouviram ou passaram. A relutância em falar também pode se dar como reação pessoal da pessoa entrevistada ao entrevistador/a ou intérprete.
123. Também é possível que uma pessoa entrevistada esteja disposta a fornecer informações, mas não consiga fazê-lo. O que pode se dever ao fato de não possuírem as informações relevantes, em primeiro lugar, ou de não terem registrado os detalhes. Pode ser que a passagem de tempo ou experiências vividas pelas pessoas entrevistadas as tenham levado a esquecer os detalhes originais ou a não conseguir recuperá-los em sua memória.
124. As pessoas que conduzem entrevistas aumentarão a probabilidade de realizar uma entrevista eficaz expressando um reconhecimento respeitoso do motivo pelo qual alguém pode estar relutante em falar, esclarecendo que qualquer informação fornecida será mantida em sigilo, dentro dos limites permitidos pela lei, e respeitando qualquer recusa contínua de falar. As pessoas que entrevistam não devem extrair inferências negativas da incapacidade ou recusa da pessoa entrevistada de responder às perguntas e devem se abster de julgamentos quando a pessoa entrevistada admitir crimes ou relatar informações embaraçosas.

### *Suspendendo a entrevista*

125. É adequado e permitido que as pessoas que conduzem entrevistas suspendam a entrevista a fim de averiguar as informações recebidas ou realizar averiguações adicionais. Do mesmo modo, o/a advogado/a, ou a pessoa entrevistada, pode solicitar uma pausa, para descansar ou se aconselhar com privacidade, por exemplo. A recusa a uma solicitação de pausa como estas pode afetar a confiabilidade das informações recolhidas durante a entrevista.
126. Se a pessoa entrevistada necessitar de cuidados médicos, a pessoa que conduz a entrevista deve suspendê-la imediatamente e garantir que seja prestado atendimento imediato.
127. É essencial assegurar que as pessoas não sejam questionadas como testemunhas com o objetivo de evitar as exigências legais aplicáveis a interrogatórios de pessoas suspeitas.<sup>81</sup> Se uma pessoa originalmente entrevistada como testemunha se tornar suspeita no decorrer de uma entrevista, o/a responsável pela entrevista deve interromper imediatamente a sessão para dar um aviso claro à pessoa entrevistada de que seu status mudou para o de pessoa suspeita. O responsável pela entrevista deve informar à pessoa entrevistada sobre

---

81. A/71/298 (nota-de-rodapé 3).



seus direitos como suspeita e proporcionar o tempo e os recursos necessários para que a pessoa entrevistada compreenda esses direitos.

## Concluindo a Entrevista - Avaliação e Análise

128. Uma pessoa que conduz entrevistas eficazes deve sempre terminar a entrevista respeitosamente e de maneira profissional. Essa atitude aumenta a probabilidade de manter os canais abertos para futuras comunicações, evita possíveis mal-entendidos e pode melhorar a confiança nas instituições públicas.
129. O responsável pela entrevista deve revisar as informações obtidas com a pessoa entrevistada (e o advogado/a, quando envolvido/a) e, quando tiver sido feito um registro por escrito (em vez de uma gravação de áudio/vídeo), convidá-la a assiná-lo como confirmação da exatidão do registro. Quaisquer alterações devem ser registradas assim como, quando relevante, qualquer recusa da pessoa entrevistada em assinar o registro da entrevista.<sup>82</sup> Deve ser fornecida uma cópia de qualquer registro por escrito à pessoa entrevistada e ao seu/sua advogado/a (quando for o caso).<sup>83</sup> O/a responsável pela entrevista deve então dar à pessoa entrevistada informações apropriadas sobre as próximas etapas do processo.
130. Uma vez concluída a entrevista, o/a entrevistador/a deve assegurar que as informações fornecidas durante o processo estejam sujeitas ao nível adequado de privacidade e proteção de dados. O que pode incluir a garantia de que essas informações não sejam comunicadas ao público ou a instituições de maneira a pôr em risco os direitos da pessoa entrevistada.
131. A avaliação e a análise são partes integrantes de um processo de entrevista bem-sucedido. O tempo despendido com essas tarefas pode variar de acordo com a gravidade do assunto, porém o processo nunca deve ser apressado. O/a responsável pela entrevista deve avaliar e analisar:
  - a. O valor e a confiabilidade das informações obtidas e como elas se encaixam nas provas conhecidas, lacunas de informação e outras informações reunidas.
  - b. Quais averiguações adicionais são necessárias para avançar na investigação ou operação.
  - c. Se todas as salvaguardas relevantes foram efetivamente aplicadas.

82. Ver, por exemplo, Regra 9(e)(v) das Diretrizes de Luanda; CPT, 2º Relatório Geral, CPT/INF (92)3, parágrafo 39.

83. Princípio 23(2) do Conjuntos de Princípios.



## ◀ Princípio 3 ▶ Vulnerabilidade

Entrevistas eficazes requerem identificar e abordar as necessidades das pessoas entrevistadas em situação de vulnerabilidade.



### A Entrevista como uma Situação de Vulnerabilidade

132. Praticamente todas as pessoas entrevistadas encontram-se numa situação de vulnerabilidade devido ao inerente desequilíbrio de poder que caracteriza tais interações com as autoridades. O desequilíbrio de poder é particularmente acentuado quando a pessoa entrevistada está presa e, portanto, totalmente dependente das autoridades para o exercício e gozo dos seus direitos humanos.
133. Os/as responsáveis pelas entrevistas precisam estar cientes dos possíveis efeitos do desequilíbrio de poder e tomar medidas para atenuá-los, garantindo assim a proteção de todas as pessoas entrevistadas sob a lei, ao mesmo tempo em que maximizam o valor da informação recolhida. O desequilíbrio de poder pode fazer com que uma pessoa entrevistada sinta variados tipos de emoções, que pode constituir desde uma leve ansiedade até um medo extremo. Tais reações podem afetar as respostas físicas, cognitivas e emocionais de uma pessoa sendo interrogada. Podem dificultar a compreensão da pessoa entrevistada em relação às perguntas feitas e possíveis implicações de suas respostas. Podem também afetar a capacidade da pessoa entrevistada de tomar decisões informadas pensando em seu interesse ou de fornecer informações detalhadas e precisas. Na pior das hipóteses, o estado de estresse intenso experimentado por algumas pessoas entrevistadas pode prejudicar a recuperação da memória e produzir informações falsas.
134. Seguir a orientação destes Princípios pode ajudar a tranquilizar as pessoas entrevistadas e contribuir para a criação de um ambiente não-coercitivo. Fazê-lo dessa maneira irá desempenhar um papel particularmente importante na prevenção da utilização indevida de poder por parte das pessoas que conduzem as entrevistas, que mina a integridade do processo de entrevistas, bem como na redução da prática de alto risco de "entrevistas informais", que implica riscos significativos de maus-tratos.



## Pessoas em Situação de Alta Vulnerabilidade

135. Algumas pessoas entrevistadas vivenciarão uma situação de alta vulnerabilidade quando a entrevista for influenciada por outros fatores de risco específicos. Em tais circunstâncias, a pessoa entrevistada terá necessidades e direitos adicionais que requerem a atenção das autoridades.<sup>84</sup> Tais fatores de risco podem incluir, por exemplo:
- Idade, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual
  - Nacionalidade ou etnia
  - Histórico cultural ou religioso
  - Deficiência física, intelectual ou psicológica
  - Dificuldades de comunicação
  - Dificuldades de compreensão (incluindo barreiras linguísticas)
  - Incapacidade de ler e/ou escrever
  - Condições relacionadas à idade, como a demência
  - Pertencimento a um grupo minoritário ou a um grupo socioeconômico marginalizado.
136. Aceitando-se que “vulnerabilidade” é um conceito dinâmico e em evolução, outras características situacionais que podem aumentar a vulnerabilidade incluem:
- Estados de saúde como: lesões, doenças, depressão, ansiedade, intoxicação, transtorno de estresse pós-traumático, ou outro estado debilitado ou alterado.
  - Experiências traumáticas anteriores, incluindo ter sido objeto ou testemunha de algum abuso ou violação de direitos humanos.
  - Situação de imigração, como ser requerente de asilo ou refugiado, trabalhador imigrante não reconhecido, imigrante irregular ou vítima de tráfico de pessoas.
  - Ser gestante ou lactante, ou ser cuidador(a) primário(a) e não ter tido a oportunidade de adotar medidas de cuidados alternativas.
  - A natureza do delito sob investigação, como pedofilia, delitos políticos ou atos terroristas.<sup>85</sup>
137. Os riscos podem variar dependendo de fatores como contexto, cultura e tempo. As características que sugerem uma alta vulnerabilidade podem ser de natureza permanente ou temporária. Em alguns casos, a situação de alta vulnerabilidade de uma pessoa pode ser óbvia ou já documentada; noutros casos, pode não ser conhecida ou evidente. Da mesma

---

84. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), A/RES/34/180, de 18 de dezembro de 1979; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), Resolução 2106 (XX) da Assembleia Geral, de 21 de dezembro de 1965; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CPRD), A/RES/61/106, 24 de janeiro de 2007; Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias, A/RES/45/158, 18 de dezembro de 1990; ver também Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, A/RES/61/295, 2 de outubro de 2007; As Regras de Bangkok, Regras Mínimas das Nações Unidas para a Administração da Justiça da Infância e da Juventude (as Regras de Beijing), A/RES/40/33, 29 de novembro de 1985; Regras de Havana; Comissão Internacional de Juristas (ICJ), Princípios de Yogyakarta – princípios sobre a aplicação do direito internacional dos direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, março de 2007.

85. Ver, por exemplo, A/68/295, Relatório Provisório do Relator Especial sobre tortura, 9 de agosto de 2013, parágrafos 67-72.



forma, pode ser produto de vários fatores interconexos que dão origem a realidades e experiências únicas vividas, bem como a uma vulnerabilidade particularmente alta quanto à discriminação e maus-tratos.

138. Em virtude de sua idade, as crianças estão sempre em situação de maior vulnerabilidade durante as entrevistas, o que exige medidas especiais para garantir a proteção adequada para elas. Desta forma, responsáveis por entrevistas que passaram por treinamento especializado são mais adequados para entrevistar crianças. Deve-se considerar a melhor maneira de se comunicar e criar afinidade com a criança e onde e quando a entrevista deve ocorrer. Entrevistas com crianças vítimas e testemunhas devem usar entrevistadores com treinamento especializado.
139. Quando uma criança é suspeita, ela nunca deve ser submetida a interrogatório ou solicitada a fazer declarações ou a assinar quaisquer documentos relacionados com a infração da qual é suspeita sem a presença e a assistência de um/a advogado/a e, em princípio, de um adulto no qual a criança confia, que possa agir como intermediário.<sup>86</sup> As crianças não podem renunciar ao seu direito a um/a advogado/a.<sup>87</sup>
140. As pessoas responsáveis por entrevistas devem estar cientes de que certos comportamentos podem aumentar a vulnerabilidade de uma pessoa e devem garantir que eles não afetem as respostas da pessoa entrevistada. Tais comportamentos incluem:
  - a. Sugestionabilidade, onde as pessoas entrevistadas, particularmente crianças e pessoas com deficiências psicossociais ou intelectuais, são facilmente influenciadas e especialmente vulneráveis a perguntas direcionadas e enganosas ou sujeitas a pressão interrogativa e ardis, o que pode levar a informações falsas ou não confiáveis.
  - b. Aquiescência, ou seja, a tendência de responder afirmativamente sem pensar, normalmente para concluir a entrevista o mais rápido possível.
  - c. Conformidade, onde a pessoa entrevistada diz o que pensa que o entrevistador/a quer ouvir para obter uma resposta favorável e evitar desaprovação ou maus-tratos.
141. As pessoas podem também estar em uma situação de alta vulnerabilidade devido a preconceitos institucionais, discriminação ou falta de conscientização, formação ou infraestrutura adequadas. Essas falhas podem afetar estruturas e políticas institucionais e/ou decisões e processos individuais.

---

86. Ver, por exemplo, Gabinete Regional da UNICEF para a Europa e Ásia Central, *Orientações para Assistência Jurídica Favorável à Criança*, outubro de 2018; Comitê de Ministros do Conselho da Europa, *Orientações do Comitê de Ministros do Conselho da Europa para a Justiça Favorável à Criança*, 17 de novembro de 2010, Parágrafos 12, 88.

87. Art. 37(d) e 40(2)(b)(ii) da CDC; ver também CRC/C/GC/10, parágrafos 49-50.



## Avaliando e Resolvendo Situações de Alta Vulnerabilidade

142. As autoridades devem aplicar proteções reforçadas e medidas especiais destinadas a dar resposta às necessidades e direitos específicos das pessoas em situações de alta vulnerabilidade, em especial no que se refere à não discriminação e à proteção contra a autoincriminação compelida. Essas medidas podem exigir uma aplicação diferenciada de salvaguardas jurídicas e processuais.
143. Antes de realizar uma entrevista, as autoridades devem avaliar se a pessoa entrevistada pode estar numa situação de vulnerabilidade e se requer alguma atenção especial. O tipo de ação empreendida exigirá uma resposta flexível e adaptada. As pessoas responsáveis pelas entrevistas e outras autoridades relevantes devem considerar e determinar, caso a caso, se devem convocar outra pessoa para conduzir a entrevista, como alguém de gênero diferente ou com formação especializada, ou consultar especialistas. Alguns passos devem ser definidos por lei, outros dependem da avaliação de quem entrevista.
144. Ao avaliar e abordar as necessidades da pessoa entrevistada, as pessoas responsáveis pela entrevista devem reduzir ao mínimo as perguntas e discussões sobre os eventos em questão. Esse procedimento ajuda a evitar o risco de alterar ou contaminar a memória da pessoa entrevistada antes do questionamento formal.
145. A vulnerabilidade não impede necessariamente que a pessoa entrevistada forneça informações confiáveis; isso pode ser alcançado com instrumentos de apoio. Por exemplo, as pessoas entrevistadas que possuem dificuldades auditivas ou de fala podem exigir um/a intérprete qualificado/a ou uma pessoa para apoiá-las. A consulta com pessoas que conhecem bem o/a entrevistada, como um familiar ou assistente social, pode facilitar a interação entre a pessoa que entrevista e a pessoa entrevistada.
146. Um registro completo por escrito da avaliação de vulnerabilidade, juntamente com as etapas realizadas pelo responsável pela entrevista para apoiar a pessoa entrevistada, constitui uma salvaguarda importante. Este registro ajuda a identificar as etapas necessárias para permitir uma comunicação eficaz, o envolvimento com o processo de coleta de informações e a segurança do indivíduo entrevistado. Em caso de pessoas suspeitas, os responsáveis pela entrevista devem informar ao representante legal da pessoa entrevistada sobre qualquer vulnerabilidade identificada e sobre as medidas que tomaram para atender às necessidades da pessoa.
147. As pessoas responsáveis por questionar as pessoas entrevistadas em situações de alta vulnerabilidade devem, se possível, ter recebido formação especializada ou ser auxiliados por um/a especialista adequado/a. Em caso de crianças, o processo de entrevista deve ser sujeito a procedimentos especializados e realizado por entrevistadores/as especialmente treinados para tal fim.
148. A pessoa que conduz a entrevista deve tomar medidas razoáveis para garantir que o local e o ambiente onde a entrevista ocorre não criem sofrimento para alguém que está sendo entrevistado em uma situação de alta vulnerabilidade.



## ◀ Princípio 4 ▶ Treinamento

Entrevistas eficazes constituem uma atividade profissional que requer formação específica.



149. Toda a equipe que realiza entrevistas, incluindo a polícia e outros agentes da lei, bem como o pessoal de inteligência e militares, deve receber formação especializada sobre como conduzir entrevistas eficazes – de acordo com os princípios delineados neste documento. Essa medida irá capacitá-los/as a entender, preparar e realizar entrevistas de acordo com o direito internacional e nacional, as normas institucionais e os mais altos padrões profissionais.
150. As técnicas de como conduzir uma entrevista eficaz devem ser ensinadas em todas as instituições para promover uma mudança institucional em direção a políticas e métodos baseados em uma abordagem aberta, destinada a coletar informações precisas e confiáveis de todas as categorias de entrevistados/as.
151. O estabelecimento de altos padrões profissionais deve ser apoiado por um recrutamento competitivo e rigoroso de agentes públicos, com base em critérios de seleção e num processo que construa uma diversidade de profissionais qualificados/as para atuarem como entrevistadores/as.

### Formação Especializada

152. O treinamento especializado garantirá um alto grau de consistência em relação a como os entrevistadores/as se preparam e estruturam uma entrevista. A formação também deve ensinar uma metodologia prática, com base em pesquisas relevantes, que mostram que certas técnicas de entrevista facilitam a obtenção de declarações precisas e confiáveis e minimizam os riscos de obtenção de informações falsas.
153. O conteúdo da capacitação sobre como conduzir uma entrevista eficaz deve estabelecer a importância da entrevista como parte crucial do processo mais amplo de investigação ou coleta de informações e, em última análise, do processo de justiça, independente da



jurisdição. Enfatizar a eficácia da entrevista e das salvaguardas relevantes é fundamental para garantir o cumprimento das obrigações positivas do Estado em relação ao gozo dos direitos humanos por parte de um indivíduo, e para prevenir a tortura ou os maus-tratos.<sup>88</sup>

154. Os elementos-chave da formação sobre a condução eficaz de entrevistas incluem como:
- a. Manter uma mente aberta e evitar preconceitos
  - b. Planejar-se e preparar-se estrategicamente
  - c. Criar e manter *rappport* (incluindo empatia)
  - d. Identificar e responder às necessidades específicas das pessoas entrevistadas
  - e. Cumprir a lei internacional dos direitos humanos
  - f. Certificar-se de que as salvaguardas são aplicadas ao longo do processo de entrevista
  - g. Empregar técnicas de como fazer perguntas com bases científicas
  - h. Usar habilidades de escuta ativa e permitir que as pessoas entrevistadas respondam às perguntas integralmente
  - i. Interagir com uma pessoa entrevistada relutante
  - j. Interagir com o/a advogado/a de uma pessoa que está sendo entrevistada
  - k. Iniciar e concluir a entrevista profissionalmente
  - l. Realizar uma análise das informações coletadas
  - m. Avaliar o processo de entrevista com vista a melhorar as suas habilidades.
155. A capacitação sobre como conduzir entrevistas deve ter duração suficiente para incutir as bases teóricas e o conhecimento prático necessários, e incluir diversas sessões práticas que utilizem cenários operacionais realistas, com *feedback* de supervisores/as e colegas.
156. A participação de ex-entrevistados/as e outros/as profissionais (como equipe médica, intérpretes e pessoas de apoio) em sessões baseadas em cenários pode enriquecer a experiência do treinamento.
157. Deve ser fornecida formação adicional aos entrevistadores/as, intermediários e intérpretes envolvidos na entrevista de pessoas em situação de alta vulnerabilidade, como crianças e pessoas com deficiências psicossociais. Essa formação deve fornecer orientação sobre o acompanhamento do bem-estar psicológico da pessoa entrevistada e, se necessário, deve-se interromper a entrevista e procurar a assistência de profissionais devidamente treinados.<sup>89</sup>
158. A equipe que gerencia e supervisiona as pessoas que conduzem entrevistas também deve receber treinamento, para que melhore suas próprias habilidades de condução de entrevistas e também aprenda a avaliar a qualidade geral de uma entrevista, de modo a fornecer *feedback* e *apoio adequados aos entrevistadores/as*.

88. Art. 10 da UNCAT.

89. Art. 13 do CRPD; Artigo 12 das Regras de Beijing; *ver também* Diretrizes sobre Justiça em Assuntos envolvendo Crianças Vítimas e Testemunhas de Crime, Resolução ECOSOC 2005/20, 22 de julho de 2005.



159. Outras pessoas relevantes, tais como juízes/as, promotores/as, oficiais de custódia e advogados/as de defesa, também devem ser informadas sobre a condução de uma entrevista eficaz. Isto ajuda a desenvolver uma compreensão comum de suas respectivas funções e desafios e facilita o monitoramento ou avaliação externa, caso surjam reclamações.
160. A utilização da tecnologia, na formação, pode ajudar a melhorar a qualidade das entrevistas futuras e a gerar dados valiosos para futuras investigações. Como a utilização de equipamentos audiovisuais para gravar as sessões de treinamento e a utilização de entrevistas gravadas eletronicamente como exemplos para sessões baseadas em cenários.
161. A cooperação em matéria de formação deve ser incentivada, entre as autoridades responsáveis pela aplicação da lei, os militares e o pessoal responsável pelos serviços de informação, os organismos de supervisão, as universidades e os parceiros internacionais. Pesquisadores/as acadêmicos/as e independentes devem ser encorajados/as a tornar públicos e acessíveis os seus estudos relevantes.
162. Os programas de formação devem ser atualizados regularmente para refletir a evolução das normas internacionais em matéria de direitos humanos e pesquisa científica. Incorporar regularmente pesquisas e técnicas em evolução, validadas pela prática, também pode fortalecer os programas de treinamento.<sup>90</sup>

## Desenvolvimento Profissional Contínuo

163. Os conhecimentos e as competências relacionados a entrevistas devem ser mantidos ao longo do tempo. A incorporação da condução eficaz de entrevistas em programas de desenvolvimento profissional contínuo ajudará a garantir o compromisso institucional com entrevistas éticas e eficazes.
164. Os elementos críticos para o desenvolvimento profissional contínuo incluem o compromisso da liderança, o reforço regular da formação e iniciativas de formação continuada para aperfeiçoar técnicas, corrigir erros e apresentar para os/as entrevistadores/as as pesquisas relevantes mais recentes.
165. Os programas de desenvolvimento profissional contínuo devem permitir que as agências e, em particular, os/as supervisores/as, monitorem e avaliem adequadamente o desempenho na condução de entrevistas, identifiquem necessidades adicionais de treinamento, melhorem a utilização da tecnologia em evolução e atualizem os conhecimentos sobre pesquisas.

---

90. Art. 11 da UNCAT.



## ◀ Princípio 5 ▶

# Responsabilização

Entrevistas eficazes demandam instituições transparentes e responsáveis.



### Procedimentos e Revisão Institucionais

166. Os procedimentos operacionais padrão, os códigos de conduta ou outras diretivas institucionais das autoridades contribuem para práticas eficazes de condução de entrevistas e impulsionam a mudança na cultura institucional.
167. De acordo com o Artigo 11 da Convenção das Nações Unidas contra a Tortura, as autoridades devem manter uma revisão sistemática, completa e ampla das regras, instruções, métodos e práticas existentes relacionadas com a condução de entrevistas.<sup>91</sup> Com base nessa avaliação, as autoridades investigativas devem adotar e tornar conhecidos os padrões de procedimentos operacionais, políticas e códigos de conduta para definir os padrões e regras aplicáveis para os agentes que realizam entrevistas. Tais normas devem ser consistentes com os padrões de conduta internacionalmente reconhecidos para agentes da lei e outros funcionários responsáveis por entrevistas.
168. As revisões regulares conduzidas pelas autoridades devem igualmente avaliar o nível de recursos financeiros investidos na entrevista, incluindo a utilização adequada de tecnologia. A revisão regular pode ajudar a garantir que as normas acordadas a nível nacional sejam aplicadas e respeitadas, apoiadas por um ciclo de melhoria.
169. As revisões podem tirar partido do conhecimento e da assistência de pesquisadores independentes, profissionais qualificados e organizações com experiência e compromisso com a condução de entrevista eficaz.
170. A transparência e a responsabilização devem aplicar-se a todos as hierarquias de autoridade, incluindo em nível individual, de supervisão e organizacional.

91. Art. 11 da UNCAT; ver também A/CDH/RES/31/31, parágrafos 11-12; A/CDH/RES/46/15, PAR 10.



171. A transparência é crucial para manter a confiança do público na integridade de uma instituição e na administração geral da justiça. As autoridades devem disponibilizar as suas regras e procedimentos internos relacionados com a entrevista.
172. O direito de acesso à informação deve ser garantido às pessoas entrevistadas, às suas famílias, advogados/as e outros/as prestadores/as de serviços jurídicos, bem como aos mecanismos de supervisão.<sup>92</sup>
173. Todas as informações pessoais recolhidas em uma entrevista devem ser salvaguardadas contra utilização inadequada, levando em conta, devidamente, os princípios de confidencialidade e privacidade, bem como a legislação e os regulamentos relativos à proteção de dados.<sup>93</sup>

## Manutenção Eficaz de Registros

174. O registro eficaz das informações é um pré-requisito para a transparência e para a responsabilização. Uma boa manutenção de registros também pode apoiar a identificação precoce de riscos, o planeamento de desempenho, a alocação de recursos, os processos de auditoria e a pesquisa.
175. Sempre que alguém for detido/a, deve ser aberto, o mais rapidamente possível, um registro de custódia individual, de preferência no formato eletrónico.<sup>94</sup>
176. Deve ser feito um registro preciso de todas as entrevistas, de preferência com a utilização de tecnologia audiovisual. Embora a implementação da gravação audiovisual possa ter de ocorrer gradualmente, existem benefícios tangíveis e económicos associados a se obter registros confiáveis.
177. As gravações audiovisuais facilitarão a investigação de quaisquer alegações de maus-tratos durante uma entrevista. Esse recurso é do interesse tanto das pessoas que alegam ter sido maltratadas como dos/as entrevistadores/as confrontados/as com alegações de maus-tratos.

## Prevenção e Notificação

178. O respeito e o compromisso com uma entrevista eficaz e salvaguardas correspondentes devem se refletir nas regras internas, códigos de conduta e avaliações de desempenho das autoridades competentes.
179. Todas as agências que realizam entrevistas devem ter departamentos internos de queixas e investigações autorreguladoras com cadeias de comando internas claramente

---

92. Artigo 18 da Convenção sobre o Desaparecimento Forçado; Artigo 20 do Protocolo Facultativo à Convenção contra a Tortura (OPCAT), A/RES/57/199, 18 de dezembro de 2002.

93. Artigo 20 da Convenção sobre o Desaparecimento Forçado; Artigo 21 do OPCAT.

94. Art. 17, no 3, da Convenção sobre o Desaparecimento Forçado; princípio 12 do Conjuntos de Princípios; *ver também* Regra 9(c) das Diretrizes de Luanda; CEDH, *Doyle vs. Irlanda*, parágrafo 99.



- definidas, relatórios imparciais, proteção contra represálias e procedimentos específicos para corrigir, disciplinar ou encaminhar para investigação criminal qualquer abuso ou violação cometida.<sup>95</sup>
180. O descumprimento das regras internas em matéria de entrevistas deverá desencadear uma resposta institucional adequada – desde cursos de formação até uma medida disciplinar. As violações graves das obrigações legais, como a proibição absoluta da tortura e dos maus tratos, devem levar a procedimentos penais e sanções.<sup>96</sup> Qualquer violação de disciplina ou de boa conduta deve ser tratada de forma imparcial e proporcional, de acordo com o direito internacional e as normas de equidade processual.
  181. Os/as funcionários/as do Estado nunca devem ignorar comportamentos ilegais – independentemente do cargo, hierarquia ou função da pessoa – onde quer que ocorram e em qualquer contexto.
  182. Os/as supervisores/as devem avaliar, realizar ações positivas, reportar ou comunicar adequadamente qualquer relato de comportamento não profissional ou transgressão realizado por alguém por quem são responsáveis.<sup>97</sup>
  183. O dever de denunciar tortura e maus-tratos deve ser exigido e protegido. Se um/a funcionário/a considerar que não pode questionar ou desafiar diretamente um/a colega, deve comunicar as suas preocupações a um supervisor ou a um mecanismo de notificação da instituição à qual pertença, ou outros canais adequados, incluindo mecanismos de inspeção. Este dever de notificar também deve ser aplicado se permanecer a impressão de que a preocupação não foi sanada.
  184. Qualquer pessoa que denuncie uma violação, tal como um “delator”, deve receber proteção adequada contra qualquer forma de represália ou tratamento adverso.
  185. Outros profissionais da justiça criminal, como advogados/as, promotores/as e juízes/as que vejam, ouçam ou suspeitem de irregularidades relacionadas a entrevistas, também têm o dever de trazê-las à atenção da instituição por meio de canais apropriados ou reportá-las a outras autoridades relevantes.
  186. Os/as profissionais do sistema de justiça criminal desempenham um papel importante na prevenção da tortura e de outros maus-tratos e na melhoria das práticas de entrevista. O que inclui, em especial, o dever de excluir dos processos judiciais quaisquer provas obtidas mediante tortura, outros maus-tratos, irregularidades processuais ou qualquer forma de métodos coercitivos.
  187. A dependência excessiva das confissões em processos judiciais constitui um incentivo impróprio para os/as entrevistadores/as verem nas confissões o único objetivo de uma entrevista. Por isso mesmo, elas devem ser evitadas.

---

95. *Ver, por exemplo*, princípio 33, Conjuntos de Princípios; Regra 37 das Diretrizes de Luanda; CPT/INF (2018)4, 27º Relatório Geral do CPT, dezembro de 2017, pp. 25-31; CPT/INF (2019)9, 28º Relatório Geral do CPT, abril de 2019.

96. Artigos 6-8 da UNCAT.

97. *Ver, por exemplo*, CPT/INF (2018)4, 27º Relatório Geral da CPT, dezembro de 2017, parágrafo 70.



## Supervisão Externa e Monitoramento Independente

188. Os organismos de supervisão externa – tais como as Instituições Nacionais de Direitos Humanos, os Gabinetes de Ouvidoria, os órgãos judiciais ou os órgãos de supervisão especializados – devem ter acesso a qualquer instalação em que uma pessoa custodiada seja entrevistada e às informações sobre as pessoas custodiadas que ali se encontram.
189. Os organismos de supervisão externa devem poder estabelecer contatos confidenciais com quaisquer pessoas presas. As pessoas que relatem maus-tratos ou infrações cometidas por agentes do Estado devem ter o direito de se comunicar livremente e em total confidencialidade com os organismos de controle independentes, sem receio de represálias, em condições razoáveis para garantir a segurança e a ordem.
190. De acordo com os Princípios de Paris sobre as Instituições Nacionais de Direitos Humanos,<sup>98</sup> os organismos de supervisão externa devem ser independentes e adequadamente munidos de recursos para empreender ações exaustivas, rápidas, e uma análise imparcial e justa do funcionamento dos locais onde as pessoas são entrevistadas para assegurar o respeito aos direitos e à dignidade dessas pessoas.
191. Os Estados-Parte do Protocolo Facultativo à Convenção das Nações Unidas contra a Tortura devem capacitar os Mecanismos Nacionais de Prevenção para realizar visitas não anunciadas a locais de privação de liberdade. Eles devem ter acesso a informações e arquivos, bem como o poder de realizar entrevistas em particular com pessoas privadas de liberdade, bem como com a equipe.<sup>99</sup>
192. Os Estados devem estabelecer sistemas e processos que permitam que os organismos de supervisão externa formulem recomendações de quaisquer reformas necessárias para melhorar a eficácia das entrevistas e salvaguardas legais. As autoridades devem empenhar-se num diálogo com tais organismos sobre as suas conclusões e recomendações.
193. As organizações da sociedade civil também podem desempenhar um papel fundamental na supervisão e no monitoramento independentes. As autoridades devem saudar a sua participação e dar a devida consideração a todos os relatórios que elaborarem como resultado do monitoramento dos locais onde as pessoas são privadas da sua liberdade e onde são realizadas as entrevistas, incluindo entrevistas com testemunhas e vítimas.

## Reclamações e Investigações

194. Todas as pessoas entrevistadas têm o direito reportar quaisquer maus-tratos, incluindo a privação de direitos ou salvaguardas. Tais alegações devem ser examinadas prontamente, exaustivamente e de forma imparcial através dos canais competentes designados.<sup>100</sup>

---

98. Princípios relativos ao Status das Instituições Nacionais de Direitos Humanos (Princípios de Paris), A/RES/48/134, 20 de dezembro de 1993.

99. Artigos 19-20 do OPCAT.

100. Artigos 12-13 da UNCAT.



195. O acesso aos mecanismos de reclamações deve ser fácil, direto, gratuito e confidencial. Devem ser tomadas as medidas adequadas para garantir que os mecanismos de reclamações sejam acessíveis a todos e todas, em especial às pessoas em situação de alta vulnerabilidade. As pessoas que interponham reclamações devem receber orientações claras sobre os procedimentos de queixa, os mecanismos de recurso disponíveis e os resultados.<sup>101</sup>
196. Todas as reclamações devem ser registradas, independentemente do momento em que ocorrem. Tais alegações devem fazer parte do registro oficial. Sempre que uma reclamação for feita por uma pessoa entrevistada, ou em seu nome, no decorrer de uma entrevista, o registro pode implicar em uma suspensão temporária da entrevista.
197. Quando a pessoa que conduz a entrevista tiver motivos razoáveis para acreditar que a pessoa entrevistada foi maltratada ou que os seus direitos foram negados antes da entrevista, deve informar ao agente ou à autoridade competente, que será então responsável por lidar com essas alegações.
198. Sempre que houver motivos para acreditar que foi cometido um ato de tortura, mesmo na ausência de denúncias, deve haver uma investigação minuciosa, pronta e imparcial, em conformidade com o Artigo 12 da Convenção das Nações Unidas contra a Tortura.<sup>102</sup>
199. No caso de alegações graves, incluindo tortura, as alegações devem ser investigadas por uma entidade independente. Os Estados devem estabelecer mecanismos externos para investigações e reclamações que sejam operacionalmente e financeiramente independentes das instituições encarregadas de fazer cumprir a lei e de persecução ou de quaisquer outras instituições responsáveis pela custódia de pessoas privadas da sua liberdade. Para serem eficazes e independentes, tais mecanismos devem ter poderes investigativos adequados, apoio político, recursos humanos e financeiros e competência para emitir recomendações e gerenciar as averiguações.
200. Todas as pessoas que interponham reclamações ou queixas devem ser protegidas de quaisquer repercussões adversas e represálias em consequência de terem feito uma reclamação.<sup>103</sup>

## Compensação e Reparação

201. A reparação para as vítimas de tortura ou de outros maus tratos é um direito humano que promove a responsabilização e a restauração da dignidade. A reparação assinala uma forte oposição à violação das obrigações existentes e deve incluir uma combinação de restituição, compensação, reabilitação, satisfação e garantias de não repetição. As medidas de reparação devem ser proporcionais aos danos causados.<sup>104</sup>

---

101. *Ver, por exemplo*, Regra 37 das Diretrizes de Luanda; CPT/INF (2018)4, 27º Relatório Geral do CPT, dezembro de 2017, p. 25-31.

102. Art. 12 da UNCAT.

103. Art. 13 da UNCAT.

104. Art. 14 da UNCAT; *ver* A/RES/60/147, Princípios e Diretrizes Básicas sobre o Direito a Recurso e Reparação para Vítimas de Violações Flagrantes das Normas Internacionais de Direitos Humanos e de Violações Graves do Direito Internacional Humanitário, 16 de dezembro de 2005.



202. O acesso a reparações em decorrência da tortura ou outros maus-tratos não deve ser condicionado à identificação, investigação ou acusação de um perpetrador; somente é necessário estabelecer que tal ato tenha sido cometido.<sup>105</sup>
203. A exclusão das provas obtidas sob tortura ou outros maus-tratos é um direito da pessoa entrevistada e é um recurso eficaz contra as irregularidades cometidas pelos/as entrevistadores/as.<sup>106</sup>

---

105. Art. 14 da UNCAT; CAT/C/GC/3, Comitê contra Tortura, Comentário Geral nº. 3 (2012), Implementação do Artigo 14 pelos Estados-Partes, 13 de dezembro de 2012, parágrafo 3.

106. A/CDH/30/37, Princípios Básicos e Diretrizes das Nações Unidas sobre Recursos e Procedimentos sobre o Direito de Qualquer Pessoa Privada de Liberdade de Iniciar uma Ação Perante uma Corte, Relatório do Grupo de Trabalho sobre Detenção Arbitrária, 6 de julho de 2015.



## ◀ Princípio 6

# Implementação

A implementação de entrevistas eficazes requer medidas nacionais robustas.



204. Para implementar estes Princípios, os Estados devem adotar e desenvolver marcos legais, políticos, regulatórios e institucionais adequados e assegurar a supervisão judicial das autoridades entrevistadoras. Essas medidas exigirão esforços sustentáveis e coordenados por parte dos atores relevantes em nível doméstico.
205. Ao promulgar medidas nacionais sólidas, as autoridades demonstram determinação e compromisso a longo prazo no sentido de:
  - a. Erradicar os maus-tratos durante o processo de entrevista e garantir o cumprimento das normas internacionais em matéria de direitos humanos
  - b. Proporcionar uma formação adequada e suficiente em entrevistas a todas as autoridades relevantes
  - c. Facilitar a cooperação entre peritos, profissionais e formuladores de políticas na concepção de estratégias e práticas de entrevista adequadas e eficazes
  - d. Promover a supervisão e a responsabilização em relação à entrevista, combater a corrupção institucional e a cultura de impunidade
  - e. Melhorar o funcionamento do sistema de justiça criminal e a administração da justiça.
206. Este compromisso não se limita a melhorar a política e a prática para evitar qualquer forma de tortura e outros maus-tratos e para defender o Estado de Direito, mas também a instituir os métodos mais eficazes para melhorar a segurança pública à luz das normas internacionais.

### **Estruturas Jurídicas Nacionais**

207. Os Estados devem rever sistematicamente os seus marcos legais, bem como promulgar e publicar leis, decretos e políticas que regulem o tratamento das pessoas que estão sendo inquiridas, incluindo a forma como o processo de entrevista é realizado. Essa legislação e procedimentos devem estar em total conformidade com as obrigações jurídicas existentes



- nos termos do direito internacional, em especial com a proibição absoluta da tortura e de outras formas de maus-tratos.<sup>107</sup>
208. As salvaguardas que estão associadas a uma entrevista eficaz devem também ser consagradas na legislação e na regulamentação, bem como incluir, no mínimo, uma notificação imediata das famílias, acesso ao exame médico e acesso a um advogado. A este respeito, o Estado deve reforçar o acesso à assistência jurídica e à defesa apoiada pelo Estado antes e durante as entrevistas.<sup>108</sup>
209. A criminalização adequada da tortura e de outros maus-tratos é fundamental para facilitar a realização de entrevistas eficazes. Nenhuma circunstância excepcional pode ser invocada como justificativa para tortura ou outros maus-tratos.<sup>109</sup>
210. O marco legal deve garantir que qualquer confissão ou outra declaração extraída sob tortura ou outra forma de coerção não tenha valor probatório, exceto contra os autores suspeitos de tal abuso e pelo fato de que uma declaração foi feita. As leis nacionais devem garantir que os responsáveis pela coerção e pelo abuso sejam responsabilizados.<sup>110</sup>

## Cultura e Capacidade Institucional

211. Os líderes institucionais devem agir como defensores de uma entrevista eficaz, comunicando um compromisso claro e duradouro com a mudança positiva. Mudar a cultura institucional em relação à entrevista requer boa governança e um planejamento cuidadoso.
212. As instituições devem assegurar que todas as reformas ao marco normativo e político nacional relacionado às entrevistas sejam integradas com as regras e procedimentos institucionais e amplamente comunicadas entre a equipe. Deve ser dada orientação ao pessoal diretamente envolvido na entrevista sobre as implicações práticas de quaisquer novas exigências jurídicas e políticas.
213. Uma mudança significativa e duradoura na prática das entrevistas exige que os Estados invistam recursos humanos e financeiros adequados a curto, médio e longo prazo. Esse investimento garantirá o fortalecimento das capacidades e competências, notavelmente através de uma formação especializada e do acesso aos equipamentos de registro.
214. Devem ser tomadas medidas para assegurar que a justiça criminal e outras autoridades de investigação atuem em conformidade com as obrigações nacionais e internacionais e que o seu funcionamento seja transparente e responsável perante o controle judicial e público.
215. A capacidade institucional da aplicação da lei e de outras autoridades de coleta de informações pode ser reforçada com as relações construtivas em curso com outras

---

107. Art. 11 da UNCAT; A/CDH/RES/31/31, parágrafo 11; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 10.

108. A/CDH/RES/31/31, parágrafos 4-9; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 5.

109. Artigos 4-6 da UNCAT.

110. Art. 15 da UNCAT; A/CDH/RES/31/31, parágrafo 13; A/CDH/RES/46/15, parágrafo 22; A/CDH/25/60, parágrafo 68; O/71/298/, parágrafo 100 (nota de rodapé 3).



agências, investigadores e a comunidade acadêmica. Essa colaboração, que pode estender-se para além das fronteiras nacionais, pode fornecer análises e informações úteis para contribuir com a melhoria das práticas de entrevista.

## Autoridades judiciais

216. A independência do judiciário e da promotoria deve ser garantida e protegida para permitir que desempenhem um papel ativo na implementação de uma entrevista eficaz.<sup>111</sup> Este é também o caso da independência profissional e científica dos serviços forenses e outros serviços associados.
217. Na implementação de garantias fundamentais, como o direito a um julgamento justo, as autoridades judiciais devem assegurar que os direitos das pessoas entrevistadas sejam respeitados em todos os momentos. Essa implementação exige que examinem tanto a forma como a entrevista foi conduzida, como o gozo, por parte da pessoa suspeita, das salvaguardas legais e processuais, incluindo o acesso a um advogado e a um profissional de saúde.
218. As autoridades judiciais devem suprimir os incentivos às autoridades de investigação de obter confissões por qualquer meio e, em seu lugar, promover a utilização de métodos éticos e cientificamente comprovados.
219. As autoridades judiciais devem assegurar que apenas provas obtidas legalmente sejam admissíveis em qualquer processo e estar atentas a quaisquer sinais de que uma declaração possa ter sido feita sob coerção ou maus tratos. As declarações prestadas sob tortura ou outros maus-tratos e coerção devem ser excluídas de qualquer processo judicial, de acordo com a regra de exclusão.<sup>112</sup>
220. As pessoas suspeitas e as pessoas réus devem ser apresentadas fisicamente perante as autoridades judiciais para a verificação da legalidade de sua detenção, a qual devem ser autorizados a impugnar. Sempre que houver motivos para crer que uma pessoa trazida à sua presença pode ter sido vítima de maus-tratos, as autoridades judiciais e de persecução devem investigar de ofício.<sup>113</sup> Devem solicitar um exame médico forense, mesmo na ausência de um relato ou alegação expressa.
221. Por último, as autoridades judiciais devem tomar todas as medidas necessárias para garantir que os responsáveis pela tortura ou pelos maus-tratos sejam julgados e sujeitos às sanções adequadas.<sup>114</sup>

---

111. *Ver, por exemplo, A/CDH/13/L. 19, Resolução do Conselho de Direitos Humanos, 23 de março de 2010. Ver também o Artigo 14 do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos.*

112. *Artigo 15 da UNCAT; ver também A/CDH/25/60, parágrafos. 66, 82.*

113. *Artigo 12 da UNCAT; ver também CPT/INF (2002)15 - parte, Desenvolvimentos relativos às normas CPT em relação à custódia policial, 2002, parágrafo 45.*

114. *Ver, por exemplo, as Diretrizes das Nações Unidas sobre o Papel dos Promotores, Regra 16, 8º Congresso das Nações Unidas sobre a Prevenção do Crime e o Tratamento dos Infratores, Havana, Cuba, 1990, Regra 16, e Parâmetros de responsabilidade profissional e declaração dos deveres e direitos dos promotores adotados pela Associação Internacional de Promotores no vigésimo terceiro dia de abril de 1999, Regra 4.3(f).*



## Divulgação

222. Os Estados devem divulgar os Princípios a todas as autoridades executivas, legislativas e judiciais relevantes, em especial às autoridades responsáveis pela aplicação da lei e outras autoridades responsáveis pela coleta de informações.
223. A divulgação em cooperação com órgãos de supervisão, organizações da sociedade civil e o público em geral irá criar confiança cívica nas autoridades investigativas.
224. Os Estados devem coletar informações sobre as medidas tomadas pelas autoridades competentes na aplicação dos Princípios para Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações e comunicar a evolução aos organismos internacionais e regionais competentes.

# Princípios sobre Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações



## Princípio 1 Fundamentos

Entrevistas eficazes são instruídas pela ciência, pela lei e pela ética.



## Princípio 2 Prática

Entrevistas eficazes constituem um processo abrangente para coletar informações precisas e confiáveis implementando-se as salvaguardas jurídicas correspondentes.



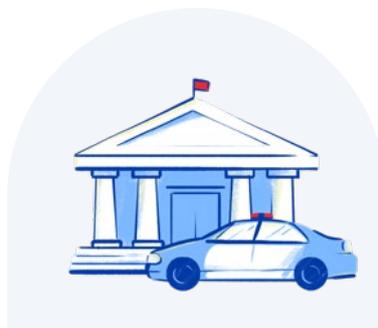
## Princípio 3 Vulnerabilidade

Entrevistas eficazes requerem identificar e abordar as necessidades das pessoas entrevistadas em situação de vulnerabilidade.



## Princípio 4 Treinamento

Entrevistas eficazes constituem uma atividade profissional que requer formação específica.



## Princípio 5 Responsabilização

Entrevistas eficazes demandam instituições transparentes e responsáveis.



## Princípio 6 Implementação

A implementação de entrevistas eficazes requer medidas nacionais robustas.

"Estes Princípios sobre Entrevistas estão baseados no rigor científico e em décadas de experiência de investigadores criminais. Melhoram a eficácia e precisão da coleta de provas e previnem os erros judiciais provocados pela tortura e pela coação à confissão. São concebidos para proteger os direitos fundamentais das pessoas suspeitas de crime, bem como das vítimas e testemunhas, e para aumentar a confiança cívica nas forças de segurança."

**Juan E. Méndez,**

*Copresidente do Comitê Diretor de Especialistas,  
ex-Relator Especial das Nações Unidas sobre Tortura*

## **Princípios sobre Entrevistas Eficazes para Investigação e Coleta de Informações**

### **Princípio 1 - Fundamentos**

Entrevistas eficazes são instruídas pela ciência, pela lei e pela ética.

### **Princípio 2 - Prática**

Entrevistas eficazes constituem um processo abrangente para coletar informações precisas e confiáveis implementando-se as salvaguardas jurídicas correspondentes.

### **Princípio 3 - Vulnerabilidade**

Entrevistas eficazes requerem identificar e abordar as necessidades das pessoas entrevistadas em situação de vulnerabilidade.

### **Princípio 4 - Treinamento**

Entrevistas eficazes constituem uma atividade profissional que requer formação específica.

### **Princípio 5 - Responsabilização**

Entrevistas eficazes demandam instituições transparentes e responsáveis.

### **Princípio 6 - Implementação**

A implementação de entrevistas eficazes requer medidas nacionais robustas.