



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Proposta de Lei n.º 103/XV

#### Exposição de motivos

Até ao presente, o pessoal das carreiras especiais e subsistentes da Polícia Judiciária (PJ) tem-se regido pelo Regulamento Disciplinar da PJ, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 196/94, de 21 de julho, de acordo com o previsto no então diploma orgânico da PJ, o Decreto-Lei n.º 295-A/90, de 21 de setembro, que já apontava no sentido da previsão de um regime especial para a PJ.

O atual estatuto profissional dos trabalhadores da P) e o regime da carreira especial de investigação criminal e das carreiras especiais de apoio, bem como das carreiras subsistentes, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro, na sua redação atual, reconhecem a PJ como um corpo superior de polícia criminal, integrada por profissionais ligados à investigação criminal, com conteúdos funcionais específicos e muito exigentes, dotados de uma particular especialização técnica e científica, justificando igualmente a existência de um regime estatutário próprio, bem como a sujeição a um estatuto disciplinar especial.

Todavia, nem os atuais Estatutos da PJ nem a experiência colhida ao longo dos anos determinam ou sequer aconselham um radical afastamento do regime geral previsto para a generalidade dos trabalhadores em funções públicas, sem prejuízo de, pontualmente, beneficiar de aproximações ao regime disciplinar do Ministério Público e de outros órgãos de polícia criminal.

Neste contexto, o estatuto disciplinar da PJ procurou atender às especificidades de prestação de serviço no âmbito da PJ, sem prejuízo de uma adequação aos princípios e normas estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

A solução pretendida aproxima-se em diversos pontos da que já hoje se encontra consagrada no regime previsto para os restantes órgãos de polícia criminal, como é o caso do Estatuto Disciplinar da Polícia de Segurança Pública, aprovado pela Lei n.º 37/2019, de 30 de maio, ou mesmo do regime disciplinar do Ministério Público, previsto no respetivo Estatuto.

Do acervo de deveres a que os trabalhadores das carreiras especiais e subsistentes da PJ estão adstritos emerge, com especial força, o cumprimento pontual e integral das determinações emanadas dos superiores hierárquicos em matéria de serviço, o que se justifica pela necessidade de favorecer o bom funcionamento da cadeia hierárquica de comando e a consequente eficácia de ação da PJ na luta contra a criminalidade.

A particular responsabilidade que para estes trabalhadores advém da violação do dever de obediência se, por um lado, postula penas mais severas que as que resultariam da aplicação do regime geral, por outro, leva a excluir a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordem ou instrução, salvo se envolver a prática de crime.

Além da consistência organizativa e da eficácia operacional, fatores que são decisivos para o êxito das ações dirigidas contra a criminalidade violenta e organizada, pretende-se garantir outros valores igualmente importantes, como sejam a confiança da comunidade na instituição e nos seus trabalhadores, a salvaguarda do seu prestígio funcional no meio social em que prestam serviço, a sua adstrição a deveres processuais estritos em relação aos suspeitos, aos arguidos, aos ofendidos e a outras pessoas a que a ação da polícia se dirige, a proteção e o auxílio que os cidadãos legitimamente aguardam receber dos trabalhadores da PJ.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 1.º

#### Objeto

A presente lei autoriza o Governo, atentas as especificidades da prestação de serviço na Polícia Judiciária, a aprovar o estatuto disciplinar dos trabalhadores das carreiras especiais e subsistentes daquele corpo superior de polícia criminal.

### Artigo 2.º

#### Sentido e extensão

A autorização legislativa referida no artigo anterior é atribuída com o seguinte sentido e extensão:

- a) Estabelecer um estatuto adaptado às especificidades das funções desempenhadas quer por profissionais da carreira de investigação criminal, quer por outros profissionais da Polícia Judiciária que exercem funções intimamente ligadas às da investigação criminal;
- b) Estabelecer e enunciar os deveres gerais e especiais na perspetiva disciplinar, designadamente os deveres gerais de prossecução do interesse público, de isenção, de imparcialidade, de sigilo, de informação, de zelo, de obediência, de lealdade, de correção, de assiduidade, de pontualidade e de aprumo;
- c) Estabelecer como sanções disciplinares aplicáveis a repreensão escrita, a multa, a suspensão e a demissão, bem como os seus efeitos;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- d) Estabelecer também como sanção disciplinar, aplicável a título principal ou acessório, a sanção de cessação da comissão de serviço;
- e) Estabelecer a sanção disciplinar acessória de transferência compulsiva;
- f) Estabelecer e enunciar as circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar, bem como as circunstâncias atenuantes e agravantes da infração disciplinar;
- g) Consagrar a faculdade de suspensão da execução das sanções disciplinares, atendendo designadamente à personalidade do trabalhador, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias;
- h) Clarificar as situações de caducidade do direito de instaurar procedimento disciplinar e das situações de prescrição do procedimento disciplinar e prescrição da sanção;
- i) Estabelecer a obrigatoriedade de procedimento disciplinar com vista à aplicação de uma sanção disciplinar superior à repreensão escrita;
- j) Reduzir as formas processuais previstas, passando o inquérito e o processo especial de averiguações a constituírem as únicas formas processuais pré-disciplinares;
- k) Consagrar a regra da apensação de processos ao que primeiro tiver sido instaurado contra o mesmo trabalhador.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

Artigo 3.º

Duração

A presente autorização legislativa tem a duração de 180 dias.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 10 de agosto de 2023

O Primeiro-Ministro

A Ministra da Justiça

A Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Decreto-Lei autorizado

Até ao presente, o pessoal das carreiras especiais e subsistentes da Polícia Judiciária (PJ) tem-se regido pelo Regulamento Disciplinar da PJ, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 196/94, de 21 de julho, de acordo com o previsto no então diploma orgânico da PJ, o Decreto-Lei n.º 295-A/90, de 21 de setembro, que já apontava no sentido da previsão de um regime especial para a PJ.

O Estatuto Profissional dos trabalhadores da PJ e o regime da carreira especial de investigação criminal e das carreiras especiais de apoio, bem como das carreiras subsistentes, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro, na sua redação atual, reconhecem a PJ como um corpo superior de polícia criminal, integrada por profissionais ligados à investigação criminal, com conteúdos funcionais específicos e muito exigentes, dotados de uma particular especialização técnica e científica, justificando a existência de um regime estatutário próprio, bem como a sujeição a um estatuto disciplinar especial.

Todavia, nem os atuais Estatutos da PJ nem a experiência colhida ao longo dos anos determinam ou sequer aconselham um radical afastamento do regime geral previsto para a generalidade dos trabalhadores em funções públicas.

Neste contexto, o estatuto disciplinar da PJ deve atender às especificidades de prestação de serviço no âmbito da PJ, sem prejuízo da sua adequação aos princípios e normas estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

A solução plasmada no presente decreto-lei aproxima-se em diversos pontos da que já hoje se encontra consagrada no regime previsto para os restantes órgãos de polícia criminal, como é o caso do Estatuto Disciplinar da Polícia de Segurança Pública, aprovado pela Lei n.º 37/2019, de 30 de maio, ou mesmo do regime disciplinar do Ministério Público, previsto no respetivo Estatuto.

Do acervo de deveres a que os trabalhadores das carreiras especiais e subsistentes da PJ estão adstritos emerge, com especial força, o cumprimento pontual e integral das determinações emanadas dos superiores hierárquicos em matéria de serviço, o que se justifica pela necessidade de favorecer o bom funcionamento da cadeia hierárquica de comando e a consequente eficácia de ação da PJ na luta contra a criminalidade.

A particular responsabilidade que para estes trabalhadores advém da violação do dever de obediência se, por um lado, postula penas mais severas que as que resultariam da aplicação do regime geral, por outro, leva a excluir a responsabilidade disciplinar do trabalhador que atue no cumprimento de ordem ou instrução, salvo se envolver a prática de crime.

Além da consistência organizativa e da eficácia operacional, fatores que são decisivos para o êxito das ações dirigidas contra a criminalidade violenta e organizada, pretende-se garantir outros valores igualmente importantes, como sejam a confiança da comunidade na instituição e nos seus trabalhadores, a salvaguarda do seu prestígio funcional no meio social em que prestam serviço, a sua adstrição a deveres processuais estritos em relação aos suspeitos, aos arguidos, aos ofendidos e a outras pessoas a que a ação da polícia se dirige, a proteção e o auxílio que os cidadãos legitimamente aguardam receber dos trabalhadores da PJ.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

Refletem esse tipo de preocupações, nomeadamente, a possibilidade de, em casos mais graves e para preservar o prestígio inerente à função no meio em que o trabalhador presta serviço, ser decretada a transferência compulsiva como sanção acessória, bem como a previsão da sanção de demissão para sancionar a prática de atos desumanos, discriminatórios e vexatórios, a omissão de auxílio, o exercício de atividades incompatíveis com a função ou mesmo o consumo de drogas, estupefacientes ou substâncias psicotrópicas, bem como a embriaguez, durante o serviço.

Em sede processual, merecem ainda referência as normas que desconcentram a competência punitiva pelos vários escalões da hierarquia da PJ, em função da gravidade da sanção disciplinar a aplicar.

Foi ouvida a Direção Nacional da Polícia Judiciária.

Foram observados os procedimentos de negociação coletiva decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

O presente decreto-lei foi publicado na separata do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º [...], de [...] de [...].

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º [...] e nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

É aprovado, em anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante, o Estatuto Disciplinar da Polícia Judiciária, abreviadamente designado por Estatuto.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

Artigo 2.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 196/94, de 21 de julho.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor 60 dias após a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de

O Primeiro-Ministro

A Ministra da Presidência

A Ministra da Justiça

O Ministro das Finanças



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### ANEXO

(a que se refere o artigo 1.º)

### ESTATUTO DISCIPLINAR DA POLÍCIA JUDICIÁRIA

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Âmbito de aplicação

- 1 - O Estatuto aplica-se aos trabalhadores das carreiras especiais da Polícia Judiciária (PJ), a que aludem os n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º do Estatuto Profissional dos trabalhadores da PJ, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 138/2019, de 13 de setembro, na sua redação atual, e ainda aos trabalhadores das carreiras subsistentes, referidas no artigo 97.º do mesmo decreto-lei.
- 2 - O Estatuto é aplicável aos trabalhadores referidos no número anterior independentemente da sua situação jurídico-funcional, designadamente àqueles que se encontrem em regime de comissão de serviço, licença sem remuneração ou em situação de mobilidade.

##### Artigo 2.º

##### Sujeição ao poder disciplinar

- 1 - Os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto ficam sujeitos ao poder disciplinar desde a aceitação da nomeação, da tomada de posse ou desde o início legal de funções quando este anteceda aqueles atos.
- 2 - Os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 3 - A cessação da relação jurídica de emprego público ou a alteração da situação jurídico-funcional não impedem a punição por infrações cometidas no exercício da função.

### Artigo 3.º

#### Exclusão da responsabilidade disciplinar

- 1 - É excluída a responsabilidade disciplinar do trabalhador abrangido pelo Estatuto que atue no cumprimento de ordens ou instruções emanadas de legítimo superior hierárquico e em matéria de serviço, quando previamente delas tenha reclamado ou exigido a sua transmissão ou confirmação por escrito.
- 2 - Considerando ilegal a ordem ou instrução recebida, o trabalhador faz expressamente menção desse facto ao reclamar ou ao pedir a sua transmissão ou confirmação por escrito.
- 3 - Quando a decisão da reclamação ou a transmissão ou confirmação da ordem ou instrução por escrito não tenham lugar dentro do tempo em que, sem prejuízo, o cumprimento destas possa ser demorado, o trabalhador comunica, também por escrito, ao seu imediato superior hierárquico, os termos exatos da ordem ou instrução recebidas e da reclamação ou do pedido formulados, bem como a não satisfação destes, executando seguidamente a ordem ou instrução.
- 4 - Quando a ordem ou instrução sejam dadas com menção de cumprimento imediato, e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2, a comunicação referida na parte final do número anterior é efetuada após a execução da ordem ou instrução.
- 5 - Cessa o dever de obediência sempre que o cumprimento das ordens ou instruções implique a prática de qualquer crime.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 4.º

#### Conceito de infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar o ato ou conduta, ainda que meramente culposos, por ação ou omissão, praticado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente decreto-lei, em violação de algum dos deveres, gerais ou especiais, previstos no Estatuto, decorrentes da função que exercem, e os demais atos por si praticados que, pela sua natureza ou repercussão, se mostrem incompatíveis com a responsabilidade e a dignidade indispensáveis ao exercício das suas funções.

### Artigo 5.º

#### Caducidade do direito de instaurar procedimento disciplinar

- 1 - O direito de instaurar procedimento disciplinar caduca passado um ano sobre a data em que a infração tenha sido cometida.
- 2 - O direito previsto no número anterior caduca igualmente quando, conhecida a infração por qualquer superior hierárquico, não seja instaurado o competente procedimento disciplinar no prazo de 90 dias.
- 3 - No caso de o facto em que se consubstancia a infração disciplinar integrar um tipo legal de crime, o direito a instaurar o procedimento disciplinar caduca no prazo estabelecido na lei penal para a prescrição do procedimento criminal.

### Artigo 6.º

#### Suspensão dos prazos de caducidade

- 1 - Os prazos previstos no artigo anterior suspendem-se com a instauração de processo de sindicância aos órgãos ou serviços, bem como de processos de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a caducidade aproveite, quando em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 2 - A suspensão do prazo de caducidade referido no n.º 1 do artigo anterior apenas opera quando, cumulativamente:
  - a) Os processos referidos no número anterior tenham sido instaurados nos 30 dias seguintes à suspeita da prática dos factos disciplinarmente puníveis;
  - b) O procedimento disciplinar subsequente tenha sido instaurado nos 30 dias seguintes à receção daqueles processos pela entidade competente para a sua decisão;
  - c) À data da instauração dos processos e procedimento referidos nas alíneas anteriores não se encontre já caducado o direito de instaurar procedimento disciplinar pelo decurso do prazo previsto no n.º 2 do artigo anterior.
- 3 - Os prazos de caducidade voltam a correr logo que cesse a causa de suspensão.

### Artigo 7.º

#### Prescrição do procedimento disciplinar

- 1 - O procedimento disciplinar prescreve decorridos 18 meses a contar da data em que foi instaurado, quando, nesse prazo, o trabalhador não tenha sido notificado da decisão final.
- 2 - A prescrição do procedimento disciplinar referida no número anterior suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão, a marcha do correspondente processo não possa, ou não deva, começar ou continuar a ter lugar.
- 3 - Suspende, ainda, o decurso do prazo prescricional a decisão da entidade com competência disciplinar que determinar a suspensão do procedimento disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 8.º.
- 4 - A prescrição volta a correr a partir do dia em que cesse a causa da suspensão.
- 5 - A prescrição interrompe-se com a notificação da acusação ao trabalhador.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 6 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a prescrição terá sempre lugar quando, desde o início do procedimento e ressalvado o tempo de suspensão, tiverem decorridos cinco anos.

### Artigo 8.º

#### Autonomia da jurisdição disciplinar

- 1 - O procedimento disciplinar é autónomo relativamente aos procedimentos criminal e contraordenacional instaurados pelos mesmos factos.
- 2 - Sempre que se repute necessário à correta ponderação dos factos, o procedimento disciplinar pode ser suspenso até ao transito da decisão proferida em processo penal no qual esses factos sejam objeto de apreciação.
- 3 - Quando os factos sejam passíveis de ser considerados infração penal, dá-se obrigatoriamente notícia deles ao Ministério Público competente para promover o procedimento criminal.
- 4 - Quando o trabalhador seja constituído arguido, a autoridade judiciária competente dá desse facto imediato conhecimento à PJ.

### Artigo 9.º

#### Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se por:

- a) Caducidade e prescrição do procedimento disciplinar;
- b) Prescrição da sanção;
- c) Cumprimento da sanção;
- d) Morte do trabalhador arguido;
- e) Amnistia e perdão genérico.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### CAPÍTULO II

#### Deveres

#### Artigo 10.º

#### Enunciação

- 1 - Constituem deveres dos trabalhadores abrangidos pelo Estatuto os que constam das leis e regulamentos que lhes são aplicáveis, designadamente da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), das leis estatutárias, da legislação processual penal e da legislação sobre segurança interna.
- 2 - Constituem ainda deveres dos trabalhadores abrangidos pelo Estatuto:
  - a) O dever de prossecução do interesse público;
  - b) O dever de isenção;
  - c) O dever de imparcialidade;
  - d) O dever de sigilo;
  - e) O dever de informação;
  - f) O dever de zelo;
  - g) O dever de obediência;
  - h) O dever de lealdade;
  - i) O dever de correção;
  - j) O dever de assiduidade;
  - k) O dever de pontualidade;
  - l) O dever de aprumo.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 11.º

#### Dever de prossecução do interesse público

O dever de prossecução do interesse público consiste na sua defesa, no respeito pela Constituição, pelas leis e pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

### Artigo 12.º

#### Dever de isenção

- 1 - O dever de isenção consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiro, das funções que exerce.
- 2 - No cumprimento do dever de isenção, devem os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto, nomeadamente:
  - a) Conservar rigorosa neutralidade no desempenho de funções, em todas as circunstâncias, designadamente em atos públicos;
  - b) Não se valer da autoridade, categoria funcional, cargo ou função, nem invocar superiores hierárquicos, para obter lucro ou vantagem, exercer pressão ou facilitar qualquer ato ou procedimento;
  - c) Não aceitar nem promover recomendações de favor ou, em qualquer caso, atentatórias da liberdade de apreciação e do espírito de justiça;
  - d) Não exercer, mesmo indiretamente, durante a efetividade de serviço, atividade profissional sujeita à fiscalização das autoridades policiais;
  - e) Não criar situações de dependência incompatíveis com a liberdade, imparcialidade e objetividade do desempenho do cargo ou função.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 13.º

#### Dever de imparcialidade

O dever de imparcialidade consiste em desempenhar as funções com equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer deles, na perspetiva do respeito pela igualdade dos cidadãos.

### Artigo 14.º

#### Dever de sigilo

- 1 - O dever de sigilo consiste na obrigação de guardar segredo profissional relativamente a factos de que tenha conhecimento em virtude do exercício de funções e que não se destinem a ser do domínio público.
- 2 - No cumprimento do dever de sigilo, devem os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto, nomeadamente:
  - a) Abster-se, direta ou indiretamente e independentemente do meio utilizado, de fazer quaisquer revelações a terceiros, ainda que sem repercussão pública, sobre matérias respeitantes aos segredos de Estado e de Justiça, sobre as ações de prevenção e os processos contraordenacionais, disciplinares, de inquérito criminal, de sindicância, de averiguações, de inspeção, de auditoria, bem como os demais procedimentos administrativos cujo conteúdo se relacione com o planeamento, com a estratégia, com as metodologias e instrumentos, com os intervenientes ou com a atividade de investigação criminal propriamente dita, especialmente quando coloquem ou possam colocar em causa a capacidade operacional, a eficácia da atuação da PJ ou a segurança de pessoas ou instalações;
  - b) Não revelar matérias classificadas respeitantes à atividade operacional da PJ, salvo autorização da autoridade hierarquicamente competente;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- c) Não divulgar e guardar segredo relativamente aos dados pessoais a que, por motivo de serviço, tenham acesso, independentemente do suporte em que se encontrem.

### Artigo 15.º

#### Dever de informação

O dever de informação consiste em prestar ao cidadão, nos termos legais, a informação que seja solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

### Artigo 16.º

#### Dever de zelo

- 1 - O dever de zelo consiste em conhecer e aplicar as normas legais e regulamentares e as ordens e instruções dos superiores hierárquicos, exercer as funções de acordo com os objetivos que tenham sido fixados, bem como em adquirir e aperfeiçoar conhecimentos e métodos de trabalho de modo a exercer as funções com diligência, eficiência e eficácia.
- 2 - No cumprimento do dever de zelo, devem os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto, nomeadamente:
  - a) Tomar conta de quaisquer ocorrências integradas na esfera da sua competência, em serviço ou fora dele, e participá-las, se for caso disso, com objetividade, bem como prestar auxílio e socorro, quando se mostre necessário ou tiver sido solicitado;
  - b) Não copiar, utilizar ou aceder a registos, documentos ou dados, sujeitos a reserva ou sigilo, de que não necessitem para o desempenho das suas funções;
  - c) Não prestar a suspeitos da prática de crime ou de qualquer infração qualquer auxílio que possa frustrar ou dificultar o apuramento das respetivas responsabilidades ou para quebrar a incomunicabilidade dos detidos, sem prejuízo do disposto na legislação processual penal;
  - d) Não destruir, inutilizar ou de qualquer forma desviar do seu destino legal artigos pertencentes ao serviço ou terceiros;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- e) Utilizar com prudência e cuidado todos os bens e equipamentos que lhes foram distribuídos ou confiados no exercício das suas funções ou por causa deles;
- f) Não interferir no serviço legal e legítimo de outros agentes ou autoridades, prestando-lhes, no entanto, o auxílio adequado, se solicitado.

### Artigo 17.º

#### Dever de obediência

O dever de obediência consiste em acatar e cumprir as ordens dos superiores hierárquicos, dadas em matéria de serviço e com a forma legal.

### Artigo 18.º

#### Dever de lealdade

O dever de lealdade consiste em desempenhar as funções com subordinação aos objetivos da PJ.

### Artigo 19.º

#### Dever de correção

- 1 - O dever de correção consiste em tratar com respeito e urbanidade os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos.
- 2 - No cumprimento do dever de correção, devem os trabalhadores:
  - a) Respeitar os membros dos órgãos de soberania e as autoridades judiciárias, administrativas e militares;
  - b) Usar de moderação, compreensão e respeito para com as pessoas que se lhe dirijam.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 20.º

#### Deveres de assiduidade e pontualidade

Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nos dias e horas que forem determinados, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

### Artigo 21.º

#### Dever de aprumo

- 1 - O dever de aprumo consiste em assumir, no serviço e fora dele, princípios, normas, atitudes e comportamentos que expressem, reflitam e reforcem, a dignidade da função e o prestígio da instituição.
- 2 - No cumprimento do dever de aprumo, devem os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto, nomeadamente, cuidar da sua boa apresentação pessoal, dignificando e prestigiando a função nas relações mantidas com terceiros.

## CAPÍTULO III

### Sanções disciplinares e seus efeitos

### Artigo 22.º

#### Escala das sanções disciplinares

- 1 - As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo Estatuto pelas infrações que cometam são as seguintes:
  - a) Repreensão escrita;
  - b) Multa;
  - c) Suspensão;
  - d) Demissão.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 2 - Constitui sanção acessória a sanção de transferência compulsiva.
- 3 - Para além das sanções previstas no n.º 1, aos trabalhadores em exercício de cargo dirigente, de chefia ou de coordenação pode ainda ser aplicável, a título principal ou acessório, a sanção de cessação da comissão de serviço.
- 4 - Não pode ser aplicada mais do que uma sanção, a título principal, por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.
- 5 - Quando haja lugar à aplicação da sanção de demissão, o Conselho Superior da Polícia Judiciária (CSPJ) emite parecer após o relatório que encerra a instrução e antes da remessa do processo à entidade a quem cabe a aplicação da sanção.
- 6 - O parecer é emitido pelo CSPJ no prazo de 45 dias, podendo ser sugeridas diligências complementares de prova.
- 7 - As sanções são sempre registadas no processo individual do trabalhador.
- 8 - A amnistia e o perdão não destroem os efeitos já produzidos pela aplicação da sanção, sendo averbadas no processo individual do trabalhador.

### Artigo 23.º

#### Caracterização das sanções

- 1 - A sanção de repreensão escrita consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.
- 2 - A sanção de multa é fixada em quantia certa e não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias por cada infração e um valor total correspondente à remuneração base de 90 dias por ano.
- 3 - A sanção de suspensão consiste no afastamento completo do trabalhador do órgão ou serviço durante o período da sanção e varia entre 20 e 90 dias por cada infração, num máximo de 240 por ano.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 4 - A sanção de demissão consiste no afastamento definitivo do trabalhador da PJ, cessando o vínculo de emprego público.
- 5 - A sanção acessória de transferência compulsiva consiste na colocação do trabalhador noutra unidade orgânica diferente daquela em que se encontrava colocado pelo período de um a três anos.
- 6 - A sanção de cessação da comissão de serviço consiste na cessação compulsiva do exercício do respectivo cargo.

### Artigo 24.º

#### Efeitos das sanções

- 1 - As sanções disciplinares produzem unicamente os efeitos previstos no presente Estatuto.
- 2 - A sanção de multa implica o desconto no vencimento do trabalhador da importância correspondente ao número de dias aplicados.
- 3 - A sanção acessória de transferência compulsiva determina a não atribuição de qualquer subsídio de instalação ou fixação, bem como a impossibilidade de colocação na localidade onde o trabalhador exercia funções pelo período determinado.
- 4 - A sanção de suspensão determina, por tantos dias quantos os da sua duração, o não exercício de funções e a perda das remunerações correspondentes e da contagem do tempo de serviço para antiguidade.
- 5 - A aplicação da sanção de suspensão não prejudica o direito dos trabalhadores à manutenção, nos termos legais, das prestações do respectivo regime de proteção social.
- 6 - A sanção de demissão importa a perda de todos os direitos do trabalhador, salvo quanto à aposentação ou reforma, nos termos e condições previstos na lei, mas não o impossibilitam de voltar a exercer funções em órgão ou serviço que não exijam as particulares condições de dignidade e confiança que aquelas de que foi demitido exigiam.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 7 - A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do respectivo cargo e a impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente e, na PJ, de chefia ou de coordenação, durante o período de três anos contados da data da notificação da decisão.

### Artigo 25.º

#### Efeitos acessórios

- 1 - O trabalhador a quem tenha sido aplicada a sanção de suspensão perde o direito, durante o período de duração da sanção, ao uso dos elementos de identificação profissional, os quais são recolhidos no ato de notificação da decisão, no caso desta ser presencial, ou devem ser entregues no prazo máximo de 48 horas após a notificação, no caso desta ser realizada por carta.
- 2 - No mesmo ato ou no mesmo prazo, são recolhidas ou entregues as armas e as munições que se encontrem distribuídas ao trabalhador sancionado, salvo se razões especiais assim não aconselharem.

### Artigo 26.º

Sanções aplicáveis em caso de cessação da relação jurídica de emprego público

Em caso de cessação da relação jurídica de emprego público, as sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º 1 do artigo 22.º são executadas desde que o trabalhador constitua nova relação jurídica de emprego público.

### Artigo 27.º

Aplicação da sanção de suspensão em caso de passagem à disponibilidade ou à aposentação ou reforma

Para os trabalhadores que passem à situação de disponibilidade fora da efetividade de serviço ou de aposentação ou reforma, a sanção de suspensão é substituída pela perda da remuneração ou pensão por igual período.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### CAPÍTULO IV

#### Competência disciplinar

##### Artigo 28.º

##### Princípio geral

A competência disciplinar dos superiores hierárquicos abrange a dos respectivos inferiores hierárquicos.

##### Artigo 29.º

##### Competência para aplicação das sanções

- 1 - A competência para a aplicação de sanções pertence às seguintes entidades, em relação aos seus subordinados:
  - a) Diretores das unidades orgânicas, para a sanção de repreensão escrita;
  - b) Diretor nacional e diretores nacionais adjuntos nas áreas que tutelam, para as sanções de multa e de suspensão, bem como para a sanção acessória de transferência compulsiva;
  - c) Diretor nacional para a sanção de demissão;
  - d) Membro do Governo responsável pela área da justiça para qualquer sanção disciplinar aplicável ao diretor nacional e diretores nacionais-adjuntos.
- 2 - Relativamente aos trabalhadores que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 1.º, a competência disciplinar é exercida pelo diretor nacional da PJ, podendo ser ouvido o dirigente máximo do serviço em que aqueles se encontrem a desempenhar funções.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### CAPÍTULO V

#### Factos a que são aplicáveis as sanções

##### Artigo 30.º

##### Repreensão escrita

A sanção de repreensão escrita é aplicável por infrações leves de serviço.

##### Artigo 31.º

##### Multa

- 1 - A sanção de multa é aplicável a casos de negligência ou má compreensão dos deveres funcionais.
- 2 - A sanção é, nomeadamente, aplicável aos trabalhadores que:
  - a) Não observem os procedimentos estabelecidos ou cometam erros por negligência, de que não resulte prejuízo relevante para o serviço;
  - b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências relevantes;
  - c) Não usem de correção para com os utentes dos órgãos ou serviços e os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos da PJ, bem como os utentes e trabalhadores de outros serviços e órgãos da Administração Pública;
  - d) Demonstrem falta de zelo pelo serviço por inadequado cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores;
  - e) Não façam as comunicações de impedimentos e suspeições legalmente previstas.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 32.º

#### Suspensão

A sanção de suspensão é aplicável aos trabalhadores que atuem com grave negligência ou com grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e àqueles cujos comportamentos sejam suscetíveis de atentar gravemente contra a dignidade e o prestígio da função, nomeadamente quando:

- a) Deem informação errada a superior hierárquico;
- b) Compareçam ao serviço em estado de embriaguez ou sob o efeito de estupefacientes ou drogas equiparadas;
- c) Exerçam funções em acumulação sem autorização ou apesar de não autorizados ou, ainda, quando a autorização tenha sido concedida com base em informações ou elementos por eles fornecidos que se revelem falsos ou incompletos;
- d) Demonstrem desconhecimento de normas essenciais reguladoras do serviço, do qual haja resultado prejuízo para o órgão ou serviço ou para terceiros;
- e) Dispensem tratamento de favor a determinada entidade, singular ou coletiva;
- f) Omitam informação que possa ou deva ser prestada ao cidadão ou, com violação da lei em vigor sobre acesso à informação, revelem factos ou documentos relacionados com os processos ou procedimentos administrativos, em curso ou concluídos;
- g) Desobedeçam escandalosamente, ou perante o público e em lugar aberto ao mesmo, às ordens superiores;
- h) Prestem falsas declarações sobre justificação de faltas;
- i) Violem os procedimentos da avaliação do desempenho, incluindo a aposição de datas sem correspondência com o momento da prática do ato;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- j) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, fora dos locais de serviço, por motivos relacionados com o exercício das funções;
- k) Recebam fundos, cobrem receitas ou recolham verbas de que não prestem contas nos prazos legais;
- l) Violem, com culpa grave ou dolo, o dever de imparcialidade no exercício das funções;
- m) Usem ou permitam que outrem use ou se sirva de quaisquer bens pertencentes aos órgãos ou serviços, cuja posse ou utilização lhes esteja confiada, para fim diferente daquele a que se destinam.

### Artigo 33.º

#### Demissão

- 1 - A sanção de demissão é aplicada em caso de comprovada incompetência profissional ou falta de idoneidade moral para o exercício de funções, ou no caso de infrações que inviabilizem a manutenção da relação funcional.
- 2 - A sanção de demissão é aplicada, nomeadamente, aos trabalhadores que:
  - a) Agridam, injuriem ou desrespeitem gravemente superior hierárquico, colega, subordinado ou terceiro, em serviço ou nos locais de serviço;
  - b) Pratiquem atos desumanos, degradantes, discriminatórios e vexatórios relativamente a pessoas sob a sua proteção ou custódia;
  - c) Usem de poderes de autoridade não conferidos por lei ou abusem dos poderes inerentes às funções exercidas;
  - d) Pratiquem atos de grave insubordinação ou indisciplina ou incitem à sua prática, assim como outras formas graves de desobediência;
  - e) Pratiquem crime doloso que possa atentar contra o prestígio e dignidade da função;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- f) Omitam auxílio, quando devido;
- g) Abandonem o serviço ou atuem intencionalmente visando frustrar o êxito de ação de prevenção ou de investigação criminal ou de detenção de suspeitos;
- h) Violem o segredo profissional e não guardem o sigilo devido relativamente aos assuntos conhecidos em razão do cargo ou da função, sempre que daí resulte prejuízo para o desenvolvimento do trabalho policial ou para qualquer pessoa;
- i) Exerçam atividades públicas ou privadas em violação do Estatuto;
- j) Participem em ações concertadas visando a alteração do funcionamento de serviços essenciais;
- k) Se dediquem ao consumo de drogas, estupefacientes ou substâncias psicotrópicas, bem como se embriaguem, durante o serviço;
- l) Pratiquem atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição, no exercício das suas funções;
- m) Pratiquem ou tentem praticar qualquer ato que lese ou contrarie os superiores interesses do Estado em matéria de relações internacionais;
- n) Participem dolosamente infração disciplinar supostamente cometida por outro trabalhador;
- o) Deem cinco faltas seguidas, ou 10 interpoladas, sem justificação, dentro do mesmo ano civil;
- p) Solicitem ou aceitem, direta ou indiretamente, dádivas, gratificações, participações em lucros ou outras vantagens patrimoniais, ainda que sem o fim de acelerar ou retardar qualquer serviço ou procedimento, em resultado da função que exercem;
- q) Comparticipem em oferta ou negociação de emprego público;
- r) Se apropriem indevidamente de dinheiros públicos;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- s) Tomem parte ou interesse, diretamente ou por interposta pessoa, em qualquer contrato celebrado ou a celebrar por qualquer órgão ou serviço;
- t) Faltem aos deveres funcionais com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício económico ilícito.

### Artigo 34.º

#### Transferência compulsiva

- 1 - A aplicação e a medida da sanção acessória de transferência compulsiva dependem da gravidade do ilícito, das circunstâncias da infração ou do prejuízo causado pela presença do arguido no meio em que cometeu a infração.
- 2 - O período de colocação compulsiva noutra unidade orgânica diversa daquela em que estava colocado conta-se a partir do termo do cumprimento da sanção principal.
- 3 - Quando a execução da sanção principal seja suspensa, o prazo a que se refere o número anterior é contado a partir da data de produção de efeitos da sanção principal.

### Artigo 35.º

#### Cessaçãõ da comissão de serviço

- 1 - A sanção de cessação da comissão de serviço é aplicável, a título principal, aos titulares de cargos dirigentes, de chefia ou de coordenação que:
  - a) Não procedam disciplinarmente contra os trabalhadores seus subordinados pelas infrações de que tenham conhecimento;
  - b) Não participem criminalmente infração disciplinar que revista carácter penal, de que tenham conhecimento no exercício das suas funções;
  - c) Autorizem, informem favoravelmente ou omitam informação, relativamente à situação jurídico-funcional de trabalhadores, em violação das normas que regulam a relação jurídica de emprego público;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

d) Violem as normas legais relativas à contratação pública.

2 - A sanção de cessação da comissão de serviço é sempre aplicada acessoriamente aos titulares de cargos dirigentes, de chefia ou de coordenação por qualquer infração disciplinar punida com sanção igual ou superior à de multa.

### Artigo 36.º

#### Medida das sanções

Na aplicação da sanção atende-se aos critérios gerais enunciados nos artigos 30.º a 35.º, à natureza, missão e atribuições da PJ, ao cargo ou categoria do trabalhador, ao grau de culpa, à sua personalidade e a todas as circunstâncias em que a infração tenha sido cometida que militem contra ou a favor deste.

### Artigo 37.º

#### Circunstâncias dirimentes

São circunstâncias dirimentes da responsabilidade disciplinar:

- a) A coação física;
- b) A privação acidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;
- c) A legítima defesa, própria ou alheia;
- d) A não exigibilidade de conduta diversa;
- e) O exercício de um direito ou o cumprimento de um dever.

### Artigo 38.º

#### Circunstâncias atenuantes especiais

São circunstâncias atenuantes especiais da infração disciplinar:

- a) O exemplar comportamento anterior;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- b) A confissão espontânea da infração;
- c) A reparação voluntária do dano;
- d) A prestação de serviços relevantes à sociedade;
- e) A provocação;
- f) O acatamento bem-intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

### Artigo 39.º

#### Atenuação extraordinária

Quando existam circunstâncias atenuantes que diminuam substancialmente a culpa do trabalhador, a sanção pode ser atenuada, aplicando-se sanção inferior.

### Artigo 40.º

#### Circunstâncias agravantes especiais

1 - São circunstâncias agravantes especiais da infração disciplinar:

- a) O mau comportamento anterior;
- b) Ser a infração cometida durante ação ou serviço policial;
- c) Ser a infração cometida na presença de público;
- d) A intenção de, pela conduta seguida, produzir resultados prejudiciais à PJ ou ao interesse geral, independentemente de estes se terem verificado;
- e) A produção efetiva de resultados prejudiciais à PJ ou ao interesse geral, nos casos em que o trabalhador pudesse prever essa consequência como efeito necessário da sua conduta;
- f) A premeditação;
- g) O conluio com outros para a sua prática;



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- h) A prática durante o cumprimento de sanção disciplinar ou enquanto decorria o período de suspensão da pena;
  - i) A reincidência;
  - j) A acumulação de infrações.
- 2 - A premeditação consiste no desígnio para o cometimento da infração, formado, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.
- 3 - A reincidência ocorre quando a infração é cometida antes de decorrido um ano sobre o dia em que tenha findado o cumprimento da sanção aplicada por virtude de infração anterior.
- 4 - A acumulação ocorre quando duas ou mais infrações são cometidas na mesma ocasião ou quando uma é cometida antes de ter sido sancionada a anterior.

### Artigo 41.º

#### Suspensão da execução das sanções

- 1 - As sanções de repreensão escrita, de multa e de suspensão, bem como a sanção acessória de transferência compulsiva, podem ser suspensas quando, atendendo à personalidade do trabalhador, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior à infração e às circunstâncias desta se conclua que a simples censura do comportamento e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.
- 2 - O período de suspensão não é inferior a seis meses para as sanções de repreensão escrita e de multa, e a um ano para a sanção de suspensão e para a sanção acessória de transferência compulsiva, nem superior a um ano, nos casos de repreensão escrita e multa, e dois anos, nos casos de suspensão e transferência compulsiva.
- 3 - Os períodos previstos no número anterior contam-se desde a data da notificação ao trabalhador da decisão do procedimento disciplinar.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 4 - A suspensão caduca quando o trabalhador venha a ser, no seu decurso, condenado novamente em procedimento disciplinar.
- 5 - A suspensão não obsta ao correspondente averbamento no registo disciplinar.

### Artigo 42.º

#### Prescrição das sanções

As sanções disciplinares previstas no n.º 1 do artigo 22.º prescrevem nos seguintes prazos, contados da data em que a decisão se tornou inimpugnável:

- a) Três meses, para as sanções de repreensão escrita e de multa;
- b) Seis meses, para a sanção de suspensão;
- c) Um ano, para as sanções de demissão e de cessação da comissão de serviço.

### Artigo 43.º

#### Início de produção de efeitos das sanções

- 1 - As decisões que apliquem sanções disciplinares devem ser notificadas pessoalmente ao trabalhador, ou remetidas por carta registada com aviso de receção, começando a produzir efeitos no dia seguinte ao da notificação, sendo averbadas no respetivo registo disciplinar.
- 2 - Se não for conhecido o paradeiro do trabalhador ou na impossibilidade de notificação, a decisão punitiva é publicada, por extrato, no Diário da República, 2.ª série, começando a produzir efeitos decorridos 15 dias após essa publicação.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### CAPÍTULO VI

#### Procedimento disciplinar

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 44.º

#### Obrigatoriedade de procedimento disciplinar

- 1 - As sanções disciplinares de multa e superiores são sempre aplicadas após o apuramento dos factos em procedimento disciplinar.
- 2 - A sanção disciplinar de repreensão escrita é aplicada sem dependência de procedimento, mas com audiência e defesa do trabalhador.
- 3 - A requerimento do trabalhador é lavrado auto das diligências referidas no número anterior, na presença de duas testemunhas por ele indicadas.
- 4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, o trabalhador tem o prazo máximo de cinco dias para, querendo, apresentar a sua defesa por escrito.

#### Artigo 45.º

#### Formas de processo

- 1 - O processo disciplinar é comum ou especial.
- 2 - O processo especial aplica-se nos casos expressamente previstos na lei e o comum em todos os casos a que não corresponda processo especial.
- 3 - Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 46.º

#### Competência para a instauração do procedimento disciplinar

- 1 - É competente para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar contra os respectivos subordinados qualquer superior hierárquico, ainda que não seja competente para aplicar a sanção.
- 2 - Compete ao membro do Governo responsável pela área da justiça a instauração de procedimento disciplinar contra os diretores nacionais-adjuntos e diretor nacional da PJ.

### Artigo 47.º

#### Local da instauração e mudança de órgão ou serviço na pendência do procedimento

- 1 - O procedimento disciplinar é instaurado no órgão ou serviço em que o trabalhador exerce funções à data da infração.
- 2 - Quando, após a prática de uma infração disciplinar ou já na pendência do respetivo procedimento, o trabalhador mude de órgão ou serviço, a sanção disciplinar é aplicada pela entidade competente à data da decisão, sem prejuízo de o procedimento ter sido mandado instaurar e ter sido instruído nos termos do número anterior.

### Artigo 48.º

#### Apensação de processos

- 1 - Para todas as infrações ainda não punidas cometidas por um trabalhador é instaurado um único processo.
- 2 - Tendo sido instaurados diversos processos, são todos apensados àquele que primeiro tenha sido instaurado.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 3 - Quando, antes da decisão de um procedimento, sejam instaurados novos procedimentos disciplinares contra o mesmo trabalhador, por infração cometida no desempenho de funções em outros órgãos ou serviços, os novos procedimentos são apensados ao processo pendente, ficando a instrução de todos eles a cargo do instrutor deste, sempre que a isso não se oponham razões imperiosas, nomeadamente de prescrição do procedimento.
- 4 - No caso referido no número anterior, a instauração dos procedimentos disciplinares é comunicada aos órgãos ou serviços em que o trabalhador desempenha funções, de igual modo se procedendo em relação à decisão proferida.

### Artigo 49.º

#### Natureza secreta do processo

- 1 - O processo disciplinar é de natureza secreta até à acusação, podendo, contudo, ser facultado ao trabalhador, a seu requerimento, para exame, sob condição de não divulgar o que dele conste.
- 2 - O indeferimento do requerimento a que se refere o número anterior é comunicado ao trabalhador no prazo de três dias.
- 3 - Não obstante a sua natureza secreta, é permitida a passagem de certidões quando destinadas à defesa de interesses legalmente protegidos e em face de requerimento especificando o fim a que se destinam, podendo ser proibida, sob sanção disciplinar de desobediência, a sua publicação.
- 4 - A passagem de certidões é autorizada pelo instrutor até ao termo da fase de defesa do trabalhador, sendo gratuita quando requerida por este.
- 5 - Ao trabalhador que divulgue matéria de natureza secreta, nos termos do presente artigo, é instaurado, por esse facto, novo procedimento disciplinar.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 50.º

#### Forma dos atos processuais e atos oficiosos

- 1 - Quando não seja regulada por lei, a forma dos atos ajusta-se ao fim que se tem em vista e limita-se ao indispensável para atingir essa finalidade.
- 2 - Nos casos omissos, o instrutor pode adotar as providências que se afigurem convenientes para a descoberta da verdade, em conformidade com os princípios gerais do processo penal.

### Artigo 51.º

#### Constituição de advogado

- 1 - O trabalhador pode constituir advogado em qualquer fase do procedimento, nos termos gerais de direito.
- 2 - O advogado exerce os direitos que a lei reconhece ao trabalhador.

### Artigo 52.º

#### Nulidades

- 1 - É insuprível a nulidade resultante da falta de audiência do trabalhador em artigos de acusação, bem como a que resulte de omissão de quaisquer diligências essenciais para a descoberta da verdade.
- 2 - As restantes nulidades consideram-se supridas quando não sejam objeto de reclamação pelo trabalhador até à decisão final.
- 3 - Do despacho que indefira diligências probatórias requeridas cabe recurso hierárquico para o membro do Governo responsável pela área da justiça, a interpor no prazo de cinco dias.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 4 - O recurso referido no número anterior sobe imediatamente nos próprios autos, considerando-se procedente quando, no prazo de 10 dias, não seja proferida decisão que expressamente o indefira.

### Artigo 53.º

#### Promoção na carreira de trabalhador com procedimento disciplinar pendente

- 1 - Durante a pendência de procedimento disciplinar, o trabalhador não é prejudicado em procedimentos concursais de promoção, mas a sua nomeação, quando a ela tenha direito, é suspensa e o respetivo lugar, quando seja caso, é reservado até decisão final.
- 2 - O arquivamento do processo, a revogação ou anulação administrativa da decisão condenatória ou a aplicação de sanção não superior à de multa determina a nomeação do trabalhador, com efeitos retroativos à data em que o seria se não se encontrasse pendente o procedimento disciplinar.
- 3 - Quando o trabalhador deva ser preterido na nomeação, esta não é efetuada e pode ser provido o lugar que tenha ficado reservado.

### SECÇÃO II

#### Procedimento disciplinar comum

### Artigo 54.º

#### Início e termo da instrução

- 1 - A instrução do processo disciplinar inicia-se no prazo máximo de 10 dias contados da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar, e termina-se no prazo de 45 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar sob proposta fundamentada do instrutor, nos casos de excepcional complexidade.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 2 - O prazo de 45 dias referido no número anterior conta-se da data de início da instrução determinada nos termos do número seguinte.
- 3 - O instrutor informa a entidade que instaurou o processo, bem como o trabalhador e o participante, da data em que dê início à instrução.
- 4 - O procedimento disciplinar é de caráter urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do trabalhador.

### Artigo 55.º

#### Participação ou queixa

- 1- Todos os que tenham conhecimento de que um trabalhador praticou infração disciplinar podem participá-la a qualquer superior hierárquico daquele.
- 2- Quando se verifique que a entidade que recebeu a participação ou queixa não tem competência para instaurar o procedimento disciplinar, aquelas são imediatamente remetidas à entidade competente para o efeito.
- 3- Para os efeitos do disposto no número seguinte, quando um trabalhador deixe de comparecer ao serviço, sem justificação, durante cinco dias seguidos ou 10 interpolados, o respetivo superior hierárquico participa o facto, de imediato, ao diretor nacional da PJ.
- 4- O diretor nacional da PJ pode considerar justificada a ausência do ponto de vista disciplinar, determinando o imediato arquivamento da participação quando o trabalhador faça prova de motivos que considere atendíveis.
- 5- As participações ou queixas verbais são reduzidas a escrito por quem as receba.
- 6- Quando conclua que a participação é infundada e dolosamente apresentada no intuito de prejudicar o trabalhador ou que contém matéria difamatória ou injuriosa, a entidade competente para aplicar a sanção participa o facto criminalmente, sem prejuízo de instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 56.º

#### Despacho liminar

- 1 - Assim que seja recebida participação ou queixa, a entidade competente para instaurar procedimento disciplinar decide se a ele deve ou não haver lugar.
- 2 - Quando entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no número anterior manda arquivar a participação ou queixa.
- 3 - Quando não tenha competência para aplicação da sanção disciplinar e entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, a entidade referida no n.º 1 sujeita o assunto a decisão da entidade competente.

### Artigo 57.º

#### Nomeação do instrutor

- 1 - Sem prejuízo das competências legalmente conferidas ao diretor nacional da PJ e, após o envio, pela entidade que instaure o procedimento de natureza disciplinar, do expediente à Direção de Serviços de Disciplina e Inspeção, o diretor desta unidade nomeia os instrutores e os secretários, procedendo ao seu acompanhamento, supervisão e orientação técnica.
- 2 - O instrutor deve pertencer a carreira e categoria de complexidade funcional superior ou igual à do visado no procedimento, podendo ser determinada a nomeação de instrutor de outro órgão ou serviço, designadamente da Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça.

### Artigo 58.º

#### Suspeição do instrutor

- 1 - O trabalhador e o participante podem deduzir a suspeição do instrutor do procedimento disciplinar quando ocorra circunstância por causa da qual possa razoavelmente suspeitar-se da sua isenção e da retidão da sua conduta, designadamente:



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- a) Quando o instrutor tenha sido direta ou indiretamente atingido pela infração;
  - b) Quando o instrutor seja parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral do trabalhador, do participante ou de qualquer trabalhador ou particular ofendido ou de alguém que, com aqueles, viva em economia comum;
  - c) Quando esteja pendente processo jurisdicional em que o instrutor e o trabalhador ou o participante sejam intervenientes;
  - d) Quando o instrutor seja credor ou devedor do trabalhador ou do participante ou de algum seu parente na linha reta ou até ao 3.º grau na linha colateral;
  - e) Quando haja inimizade grave ou grande intimidade entre o trabalhador e o instrutor ou entre este e o participante ou o ofendido.
- 2 - A entidade que tenha mandado instaurar o procedimento disciplinar decide, em despacho fundamentado, no prazo máximo de 48 horas.
- 3 - Do despacho que não admita a dedução da suspeição do instrutor ou não aceite os fundamentos invocados para a mesma cabe recurso hierárquico, para o respetivo membro do Governo, que sobe imediatamente nos próprios autos.

### Artigo 59.º

#### Medidas cautelares

- 1 - Compete ao instrutor propor, desde a sua nomeação, as medidas adequadas para que não se possa alterar o estado dos factos e documentos em que se descobriu ou se presume existir alguma irregularidade, nem subtrair as provas desta.
- 2 - Pode designadamente ser determinada a aplicação aos trabalhadores das seguintes medidas cautelares:
- a) Retenção de armas;
  - b) Retenção de qualquer documento ou objeto que tenha sido usado, ou possa continuar a sê-lo, na prática da infração.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 3 - As medidas cautelares são aplicadas por iniciativa da entidade que ordene a instauração do processo ou, no decurso da instrução, por proposta do instrutor.
- 4 - A retenção de armas consiste em desapossar o trabalhador das armas que, por motivo de serviço, lhe tenham sido distribuídas ou estejam a seu cargo.
- 5 - A retenção de documento ou objeto consiste em desapossar o trabalhador de documento ou objeto que tenha sido usado, ou possa continuar a sê-lo, para a prática da infração ou de qualquer outro cujo exame seja necessário para a instrução do processo.
- 6 - A retenção a que se refere o número anterior, se recair em documento ou objeto pertencente a terceiros, só pode manter-se pelo tempo indispensável à realização dos exames necessários à instrução do processo.

### Artigo 60.º

#### Suspensão preventiva

- 1 - O trabalhador pode ser, sob proposta da entidade que tenha instaurado o procedimento disciplinar ou do instrutor, e mediante despacho do diretor nacional da PJ, preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda da remuneração base, até decisão do procedimento, mas por prazo não superior a 90 dias, exceccionalmente prorrogável por 90 dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.
- 2 - A suspensão prevista no número anterior apenas pode ter lugar em caso de infração punível com sanção de suspensão ou superior.
- 3 - A notificação da suspensão preventiva é acompanhada de indicação, ainda que genérica, da infração ou infrações cuja prática é imputada ao trabalhador.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 4 - A aplicação da medida de suspensão preventiva acarreta os efeitos acessórios previstos no artigo 25.º.

### Artigo 61.º

#### Instrução do processo

- 1 - O instrutor faz autuar o despacho com a participação ou queixa e procede à instrução, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgue necessárias, procedendo a exames e mais diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado de registo disciplinar do trabalhador.
- 2 - O instrutor ouve o trabalhador, a requerimento deste e sempre que o entenda conveniente, até se ultimar a instrução, e pode também acareá-lo com as testemunhas ou com o participante.
- 3 - Durante a fase de instrução, o trabalhador pode requerer ao instrutor que promova as diligências para que tenha competência e consideradas por aquele essenciais para apuramento da verdade.
- 4 - Quando o instrutor julgue suficiente a prova produzida, pode, em despacho fundamentado, indeferir o requerimento referido no número anterior.
- 5 - As diligências que tenham de ser feitas fora do lugar onde corra o processo disciplinar podem ser requisitadas à respetiva autoridade administrativa ou policial.
- 6 - Na fase de instrução do processo o número de testemunhas é ilimitado, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5.
- 7 - Durante a fase de instrução e até à elaboração do relatório final podem ser ouvidos, a requerimento do trabalhador, representantes da associação sindical a que o mesmo pertença.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 62.º

#### Termo da instrução

- 1 - Concluída a instrução, quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar, que não foi o trabalhador o autor da infração ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou de outro motivo, elabora, no prazo de cinco dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo processo à entidade que o tenha mandado instaurar, com proposta de arquivamento.
- 2 - No caso contrário ao referido no número anterior, o instrutor deduz, articuladamente, no prazo de 10 dias, a acusação.
- 3 - A acusação contém a indicação dos factos integrantes da mesma, das circunstâncias de tempo, modo e lugar da prática da infração, bem como das que integram atenuantes e agravantes, acrescentando a referência aos preceitos legais respetivos e às sanções disciplinares aplicáveis.

### Artigo 63.º

#### Notificação da acusação

- 1 - Da acusação extrai-se cópia, no prazo de 48 horas, para ser entregue ao trabalhador mediante notificação pessoal ou, não sendo esta possível, por carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo entre 10 e 20 dias para apresentar a sua defesa escrita.
- 2 - Quando não seja possível a notificação nos termos do número anterior, designadamente por ser desconhecido o paradeiro do trabalhador, é publicado aviso na 2.ª série do Diário da República, notificando-o para apresentar a sua defesa em prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias, a contar da data da publicação.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 3 - O aviso deve apenas conter a menção de que se encontra pendente contra o trabalhador procedimento disciplinar e indicar o prazo fixado para apresentar a defesa.
- 4 - Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infrações ou por abranger vários trabalhadores, e precedendo autorização da entidade que mandou instaurar o procedimento, o instrutor pode conceder prazo superior ao previsto no n.º 1, até ao limite de 60 dias.
- 5 - Quando sejam suscetíveis de aplicação as sanções de demissão ou cessação da comissão de serviço, a cópia da acusação é igualmente remetida, no prazo previsto no n.º 1, à comissão de trabalhadores e, quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.
- 6 - A remessa de cópia da acusação, nos termos do número anterior, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.

### Artigo 64.º

#### Incapacidade física ou mental

- 1 - Quando o trabalhador esteja incapacitado de organizar a sua defesa por motivo de doença ou incapacidade física devidamente comprovadas, pode nomear um representante especialmente mandatado para o efeito.
- 2 - Quando o trabalhador não possa exercer o direito referido no número anterior, o instrutor nomeia-lhe imediatamente um curador, preferindo a pessoa a quem competiria o acompanhamento, se este fosse requerido nos termos da lei civil.
- 3 - A nomeação referida no número anterior é restrita ao procedimento disciplinar, podendo o representante usar de todos os meios de defesa facultados ao trabalhador.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 4 - Quando o instrutor tenha dúvidas sobre se o estado mental do trabalhador o inibe de organizar a sua defesa, solicita uma perícia psiquiátrica nos termos do n.º 6 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.
- 5 - A realização da perícia psiquiátrica pode também ser solicitada nos termos do n.º 7 do artigo 159.º do Código de Processo Penal, aplicável com as necessárias adaptações.

### Artigo 65.º

#### Exame do processo e apresentação da defesa

- 1 - Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, durante o prazo para apresentação da defesa, pode o trabalhador ou o seu representante ou curador referidos no artigo anterior, bem como o advogado por qualquer deles constituído, examinar o processo a qualquer hora de expediente.
- 2 - A resposta é assinada pelo trabalhador ou por qualquer dos seus representantes referidos no número anterior e é apresentada no lugar onde o procedimento tenha sido instaurado.
- 3 - Quando remetida pelo correio, a resposta considera-se apresentada na data da sua expedição.
- 4 - Na resposta, o trabalhador expõe com clareza e concisão os factos e as razões da sua defesa.
- 5 - A resposta que revele ou se traduza em infrações estranhas à acusação e que não interesse à defesa é autuada, dela se extraindo certidão, que passa a ser considerada como participação para efeitos de novo procedimento.
- 6 - Com a resposta, pode o trabalhador apresentar o rol das testemunhas e juntar documentos, requerendo também quaisquer diligências.
- 7 - A falta de resposta dentro do prazo marcado vale como efetiva audiência do trabalhador, para todos os efeitos legais.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 66.º

#### Confiança do processo

O processo pode ser confiado ao advogado do trabalhador, nos termos e sob a cominação previstos no Código de Processo Civil, aplicáveis com as necessárias adaptações.

### Artigo 67.º

#### Produção da prova oferecida pelo trabalhador

- 1 - As diligências requeridas pelo trabalhador podem ser recusadas em despacho do instrutor, devidamente fundamentado, quando manifestamente impertinentes e desnecessárias.
- 2 - Não podem ser ouvidas mais de três testemunhas por cada facto, podendo as que não residam no lugar onde corre o processo, quando o trabalhador não se comprometa a apresentá-las, ser ouvidas por solicitação a qualquer autoridade administrativa.
- 3 - O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo trabalhador.
- 4 - A autoridade a quem seja solicitada a inquirição, nos termos da parte final do n.º 2, pode designar instrutor ad hoc para o ato requerido.
- 5 - As diligências para a inquirição de testemunhas são notificadas ao trabalhador.
- 6 - Aplica-se à inquirição referida na parte final do n.º 2, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 111.º e seguintes do Código de Processo Penal.
- 7 - O advogado do trabalhador pode estar presente e intervir na inquirição das testemunhas.
- 8 - O instrutor inquirir as testemunhas e reúne os demais elementos de prova oferecidos pelo trabalhador, no prazo de 20 dias, o qual pode ser prorrogado, por despacho, até 40 dias, quando o exijam as diligências referidas na parte final do n.º 2.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 9 - Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, podem ainda ordenar-se, em despacho, novas diligências que se tornem indispensáveis para o completo esclarecimento da verdade.

### Artigo 68.º

#### Relatório final do instrutor

- 1 - Finda a fase de defesa do trabalhador, o instrutor elabora, no prazo de 20 dias, um relatório final completo e conciso donde constem a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade, importâncias que porventura haja a repor e seu destino, bem como a sanção disciplinar que entenda justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação, designadamente por inimputabilidade do trabalhador.
- 2 - A entidade competente para a decisão pode, quando a complexidade do processo o exija, prorrogar o prazo fixado no número anterior, até ao limite total de 40 dias.
- 3 - O processo, depois de relatado, é remetido, no prazo de 24 horas, à entidade que o tenha mandado instaurar, a qual, quando não seja competente para decidir, o envia no prazo de dois dias a quem deva proferir a decisão.
- 4 - Quando seja proposta a aplicação das sanções disciplinares de demissão ou cessação da comissão de serviço, a entidade competente para a decisão apresenta o processo, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, quando o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias, juntar o seu parecer fundamentado.
- 5 - A remessa da decisão, nos termos do número anterior, não tem lugar quando o trabalhador a ela se tenha oposto por escrito durante a fase de instrução.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 69.º

#### Decisão

- 1 - Junto o parecer referido no n.º 4 do artigo anterior, ou decorrido o prazo para o efeito, sendo o caso, a entidade competente analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório final, podendo ordenar novas diligências, a realizar no prazo que para tal estabeleça.
- 2 - Antes da decisão, a entidade competente pode solicitar ou determinar a emissão, no prazo de 10 dias, de parecer por parte do superior hierárquico do trabalhador ou de unidades orgânicas do órgão ou serviço a que o mesmo pertença.
- 3 - O despacho que ordene a realização de novas diligências ou que solicite a emissão de parecer é proferido no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do processo.
- 4 - A decisão do procedimento é sempre fundamentada quando não concordante com a proposta formulada no relatório final do instrutor, sendo proferida no prazo máximo de 30 dias, a contar das seguintes datas:
  - a) Da receção do processo, quando a entidade competente para punir concorde com as conclusões do relatório final;
  - b) Do termo do prazo que marque, quando ordene novas diligências;
  - c) Do termo do prazo fixado para emissão de parecer.
- 5 - Na decisão não podem ser invocados factos não constantes da acusação nem referidos na resposta do trabalhador, exceto quando excluam, dirimam ou atenuem a sua responsabilidade disciplinar.
- 6 - O incumprimento dos prazos referidos nos n.ºs 3 e 4 determina a caducidade do direito de aplicar a sanção.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 70.º

#### Pluralidade de trabalhadores acusados

- 1 - Quando vários trabalhadores sejam acusados do mesmo facto ou de factos entre si conexos, a entidade que tenha competência para sancionar o trabalhador de cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional superior decide relativamente a todos os trabalhadores.
- 2 - Quando os trabalhadores sejam titulares do mesmo cargo ou de carreira ou categoria de complexidade funcional idêntica, a decisão cabe à entidade que tenha competência para sancionar o trabalhador com antiguidade superior no exercício de funções públicas.

### Artigo 71.º

#### Notificação da decisão

- 1 - A decisão é notificada ao trabalhador, observando-se, com as necessárias adaptações, o regime disposto para a notificação da acusação.
- 2 - A entidade que tenha decidido o procedimento pode autorizar que a notificação do trabalhador seja protelada pelo prazo máximo de 30 dias, quando se trate de sanção disciplinar que implique suspensão ou cessação de funções por parte do infrator ou seja aplicada sanção acessória de transferência compulsiva, desde que da execução da decisão disciplinar resultem para o serviço inconvenientes mais graves do que os decorrentes da permanência do trabalhador punido no exercício das suas funções.
- 3 - Na data em que se faça a notificação ao trabalhador são igualmente notificados o instrutor e o participante, quando este o tenha requerido.
- 4 - Quando o processo tenha sido apresentado às estruturas de representação dos trabalhadores, a decisão é igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 72.º

#### Meios impugnatórios

Os atos proferidos em processo disciplinar podem ser impugnados hierarquicamente, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, ou jurisdicionalmente.

### Artigo 73.º

#### Recurso hierárquico

- 1 - O trabalhador e o participante podem interpor recurso hierárquico dos despachos e das decisões que não sejam de mero expediente, proferidos pelo instrutor ou pelos superiores hierárquicos daquele.
- 2 - O recurso é dirigido:
  - a) Ao membro do Governo responsável pela área justiça, quando o ato impugnado tenha sido decidido, em primeiro grau, pelo diretor nacional da PJ;
  - b) Ao diretor nacional da PJ, quando o ato impugnado tenha sido decidido por entidade hierarquicamente dependente do mesmo.
- 3 - O recurso é apresentado à entidade recorrida no prazo de 15 dias a contar da notificação do despacho ou da decisão, ou de 20 dias, a contar da publicação do aviso a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º.
- 4 - Quando o despacho ou a decisão não tenham sido notificados ou quando não tenha sido publicado aviso, o prazo conta-se a partir do conhecimento do despacho ou da decisão.
- 5 - O recurso hierárquico para o membro do Governo responsável pela área da justiça, previsto na alínea a) do n.º 2, não tem efeito suspensivo.
- 6 - O recurso hierárquico para o diretor nacional da PJ suspende a eficácia do despacho ou da decisão recorridos, exceto quando o seu autor considere que a sua não execução imediata causa grave prejuízo ao interesse público.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 7 - O membro do Governo responsável pela área da justiça pode revogar a decisão de não suspensão referida no número anterior ou tomá-la quando o autor do despacho ou da decisão recorridos o não tenha feito.
- 8 - A sanção disciplinar pode ser agravada ou substituída por sanção disciplinar mais grave em resultado de recurso do participante.

### Artigo 74.º

#### Outros meios de prova

- 1 - Com o requerimento de interposição do recurso, o recorrente pode requerer novos meios de prova ou juntar documentos que entenda convenientes, desde que não pudessem ter sido requeridos ou utilizados em devido tempo.
- 2 - O membro do Governo responsável pela área da justiça pode também determinar a realização de novas diligências probatórias.
- 3 - As diligências referidas nos números anteriores são autorizadas ou determinadas no prazo de cinco dias, iniciam-se em idêntico prazo e concluem-se no prazo que o membro do Governo entenda fixar.

### Artigo 75.º

#### Regime de subida dos recursos

- 1- Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 52.º e nos números seguintes, os recursos dos despachos ou das decisões que não ponham termo ao procedimento sobem nos autos com o da decisão final, quando dela se recorra.
- 2- Sobem imediatamente nos próprios autos os recursos hierárquicos que, ficando retidos, percam por esse facto o efeito útil.
- 3- Sobe imediatamente nos próprios autos o recurso hierárquico interposto do despacho que não admita a dedução da suspeição do instrutor ou não aceite os fundamentos invocados para a mesma.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 76.º

#### Renovação do procedimento disciplinar

- 1- Quando o ato de aplicação da sanção disciplinar tenha sido judicialmente impugnado com fundamento em preterição de formalidade essencial no decurso do processo disciplinar, a instauração do procedimento disciplinar pode ser renovada até ao termo do prazo para contestar a ação judicial.
- 2- O disposto no número anterior é aplicável quando, cumulativamente:
  - a) Os prazos referidos nos artigos 5.º e 6.º não se encontrem ainda decorridos à data da renovação do procedimento;
  - b) O fundamento da impugnação não tenha sido previamente apreciado em recurso hierárquico que tenha sido rejeitado ou indeferido;
  - c) Seja a primeira vez que se opere a renovação do procedimento.

### SECÇÃO III

#### Procedimentos disciplinares especiais

### Artigo 77.º

#### Processo de inquérito

- 1 - Os dirigentes das unidades orgânicas ou quem os substitua e o responsável pela Unidade Local de Investigação Criminal podem ordenar a instauração de inquéritos.
- 2 - O inquérito é instaurado para indagar a veracidade de atos ou omissões possivelmente irregulares, bem como a identidade das pessoas a que os mesmos devem ser imputados.
- 3 - O processo de inquérito poderá constituir, mediante decisão da entidade que ordenou a sua instauração, a fase de instrução do processo disciplinar, seguindo a acusação no prazo de 20 dias.
- 4 - No processo de inquérito podem os trabalhadores visados constituir advogado.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 78.º

#### Relatório e trâmites posteriores do inquérito

- 1- Concluída a instrução, o inquiridor elabora, no prazo de 10 dias, o seu relatório, que remete imediatamente à entidade que mandou instaurar o inquérito.
- 2- O prazo fixado no número anterior pode ser prorrogado pela entidade que mandou instaurar o inquérito até ao limite máximo, improrrogável, de 30 dias, quando a complexidade do processo o justifique.
- 3- Verificando-se a existência de infrações disciplinares, a entidade referida no número anterior instaura os procedimentos disciplinares a que haja lugar.

### Artigo 79.º

#### Instauração de processo especial de averiguações

- 1 - Quando um trabalhador tenha obtido duas avaliações do desempenho negativas consecutivas, o diretor nacional da PJ instaura, obrigatória e imediatamente, processo de averiguações.
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável ao titular de cargos dirigente ou equiparado.
- 3 - O processo de averiguações destina-se a apurar se o desempenho que justificou aquelas avaliações constitui infração disciplinar imputável ao trabalhador avaliado por violação culposa de deveres funcionais, designadamente do dever de zelo.
- 4 - É causa de exclusão da culpabilidade da violação dos deveres funcionais a não frequência de formação, ou a frequência de formação inadequada, aquando da primeira avaliação negativa do trabalhador.
- 5 - O procedimento de averiguações prescreve decorridos três meses, contados da data em que foi instaurado quando, nesse prazo, não tenha tido lugar a receção do relatório final pela entidade competente.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 6 - Quando, no processo de averiguações, sejam detetados indícios de violação de outros deveres funcionais por parte de quaisquer intervenientes nos processos de avaliação do desempenho, o instrutor participa-os ao dirigente máximo do órgão ou serviço, para efeitos de eventual instauração do correspondente procedimento de inquérito ou disciplinar.

### Artigo 80.º

#### Tramitação do processo especial de averiguações

- 1 - O diretor nacional da PJ nomeia o averiguante de entre dirigentes que nunca tenham avaliado o trabalhador ou, na falta destes, solicita a outro dirigente máximo de outro órgão ou serviço que o nomeie.
- 2 - O averiguante reúne todos os documentos respeitantes às avaliações e à formação frequentada e ouve, obrigatoriamente, o trabalhador e todos os avaliadores que tenham tido intervenção nas avaliações negativas.
- 3 - Quando algum avaliador não possa ser ouvido, o averiguante justifica circunstanciadamente esse facto no relatório final, referindo e documentando, designadamente, todas as diligências feitas para o conseguir.
- 4 - O trabalhador pode indicar o máximo de três testemunhas, que o averiguante ouve obrigatoriamente, e juntar documentos até ao termo da instrução.
- 5 - Todas as diligências instrutórias são concluídas no prazo máximo de 20 dias, a contar da data da instauração do procedimento, o que é comunicado ao dirigente máximo do órgão ou serviço e ao trabalhador.

### Artigo 81.º

#### Relatório e decisão do processo especial de averiguações

- 1 - No prazo de 10 dias, a contar da data de conclusão da instrução, o averiguante elabora o relatório final fundamentado, que remete ao diretor nacional, no qual pode propor:



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- a) O arquivamento do processo, quando entenda que não deve haver lugar a procedimento disciplinar por ausência de violação dos deveres funcionais;
  - b) A instauração de procedimento disciplinar por violação de deveres funcionais.
- 2 - Quando o diretor nacional tenha sido um dos avaliadores do trabalhador, o processo é remetido ao respetivo membro do Governo para decisão.
  - 3 - É aplicável ao processo de averiguações, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 77.º
  - 4 - Proposta a instauração de procedimento disciplinar, a infração considera-se cometida, para todos os efeitos legais, designadamente os previstos no artigo 5.º e 6.º, na data daquela proposta.

### SECÇÃO IV

#### Revisão do procedimento disciplinar

##### Artigo 82.º

##### Requisitos da revisão

- 1 - A revisão do procedimento disciplinar é admitida, a todo o tempo, quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que determinaram a condenação, desde que não pudessem ter sido utilizados pelo trabalhador no procedimento disciplinar.
- 2 - A simples ilegalidade, de forma ou de fundo, do procedimento e da decisão disciplinares não constitui fundamento para a revisão.
- 3 - A revisão pode conduzir à revogação ou à alteração da decisão proferida no procedimento revisto, não podendo em caso algum ser agravada a pena.
- 4 - A pendência de recurso hierárquico ou de ação jurisdicional não prejudica o requerimento de revisão do procedimento disciplinar.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 83.º

#### Legitimidade

- 1 - O interessado na revisão do procedimento disciplinar ou, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 64.º, o seu representante, apresenta requerimento nesse sentido à entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar.
- 2 - O requerimento indica as circunstâncias ou meios de prova não considerados no procedimento disciplinar que ao requerente parecem justificar a revisão e é instruído com os documentos indispensáveis.

### Artigo 84.º

#### Decisão sobre o requerimento

- 1 - Recebido o requerimento, a entidade que tenha aplicado a sanção disciplinar resolve, no prazo de 30 dias, se deve ou não ser concedida a revisão do procedimento.
- 2 - O despacho que não conceda a revisão é impugnável nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

### Artigo 85.º

#### Trâmites

- 1 - Quando seja concedida a revisão, o requerimento e o despacho são apensos ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro, que marca ao trabalhador prazo não inferior a 10 dias nem superior a 20 dias para responder por escrito aos artigos da acusação constantes do procedimento a rever, seguindo-se os termos dos artigos 71.º a 76.º.
- 2 - O processo de revisão do procedimento não suspende o cumprimento da sanção.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 86.º

#### Efeitos da revisão procedente

- 1 - Julgando-se procedente a revisão, é revogada ou alterada a decisão proferida no procedimento revisto.
- 2 - A revogação produz os seguintes efeitos:
  - a) Cancelamento do registo da sanção disciplinar no processo individual do trabalhador;
  - b) Anulação dos efeitos da sanção.
- 3 - Em caso de revogação ou de alteração da sanção disciplinar de demissão, o trabalhador tem direito a restabelecer o vínculo de emprego público na modalidade em que se encontrava constituído.
- 4 - Em qualquer caso de revogação ou de alteração da sanção, o trabalhador tem ainda direito a:
  - a) Reconstituir a situação jurídico-funcional atual hipotética;
  - b) Ser indemnizado, nos termos gerais de direito, pelos danos morais e patrimoniais sofridos.

### SECÇÃO V

#### Reabilitação

### Artigo 87.º

#### Regime aplicável

- 1 - Os trabalhadores condenados em quaisquer sanções disciplinares podem ser reabilitados independentemente da revisão do procedimento disciplinar, sendo competente para o efeito a entidade à qual cabe a aplicação da sanção.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

- 2 - A reabilitação é concedida a quem a tenha merecido pela sua boa conduta, podendo o interessado utilizar para o comprovar todos os meios de prova admitidos em direito.
- 3 - A reabilitação é requerida pelo trabalhador ou pelo seu representante, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação das sanções disciplinares de repreensão escrita, demissão e cessação da comissão de serviço ou sobre o cumprimento das sanções disciplinares de multa e suspensão ou de sanção acessória de transferência compulsiva, bem como sobre o decurso do tempo de suspensão de qualquer sanção:
  - a) Seis meses, no caso de repreensão escrita;
  - b) Um ano, no caso de multa;
  - c) Dois anos, no caso de transferência, suspensão e de cessação da comissão de serviço;
  - d) Três anos, no caso de demissão.
- 4 - A reabilitação faz cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes, sendo registada no processo individual do trabalhador.
- 5 - A concessão da reabilitação não atribui ao trabalhador a quem tenha sido aplicada sanção disciplinar de demissão o direito de, por esse facto, restabelecer o vínculo de emprego público previamente constituído.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### Artigo 88.º

#### Execução das sanções

A Direção de Serviços de Gestão e Administração do Pessoal zela pela execução das sanções aplicadas aos trabalhadores.



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

---

### Artigo 89.º

#### Regime subsidiário

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Estatuto, são subsidiariamente aplicáveis, com as devidas adaptações, o Código de Procedimento Administrativo, o Código Penal, o Código do Processo Penal, a LTFP e os princípios gerais do direito sancionatório, bem como os regimes da aposentação e da reforma.