



**ASFICPJ**

Exmo. Senhor Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos,  
Liberdades e Garantias,  
Dr. Fernando Negrão

Sem prejuízo da obrigatória consulta direta enquanto associação sindical representativa dos trabalhadores da carreira especial de Investigação Criminal da Polícia Judiciária e de Especialista de Polícia Científica com funções de inspeção judiciária e de recolha de prova da Polícia Judiciária, vem a ASFIC/PJ, em sede de consulta pública, enviar o seu **PARECER** relativo ao projeto de decreto-lei de Estatuto Disciplinar da Polícia Judiciária que o Governo pretende aprovar na sequência da eventual aprovação da lei de autorização legislativa pela Assembleia da República.

#### **A – Da exposição de motivos**

A exposição de motivos do projeto é reprodução do preâmbulo do DL n.º 196/94, de 21 de julho que aprovou o Regulamento Disciplinar da PJ, atualmente em vigor.

A exposição de motivos proposta merece as seguintes observações:

- Deveria ser feita menção expressa ao facto de, diversamente do que sucedia com o Regulamento Disciplinar da PJ, aplicável a todo o pessoal da Polícia Judiciária, o Estatuto Disciplinar (ED) ter o seu âmbito de aplicação limitado às carreiras especiais da Polícia Judiciária, devendo ser sumariamente expostos os motivos que presidiram a tal opção.
- A aproximação do ED à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) deveria determinar que o novo diploma contivesse apenas a regulação das matérias que, pela sua especialidade, se afastam da lei geral, remetendo para a LTFP tudo o que não fosse objeto de regulação especial.
- É incompreensível a especial menção ao dever de obediência com o recurso a penas mais severas quando a formulação legal do dever de obediência corresponde – e bem –

**DIREÇÃO NACIONAL**  
Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)

Rua Gomes Freire, n.º 174, 1169-007 Lisboa \* Tel. 213151857 \* Fax 213549100 \* [geral@asficpj.pt](mailto:geral@asficpj.pt) \* [www.asficpj.pt](http://www.asficpj.pt)





## ASFICPJ

à da lei geral e nada na proposta de diploma aponta para uma maior severidade da sanção aplicável à violação daquele dever.

- Por outro lado, é criticável a persistência no erro em que consiste a referência a uma suposta “cadeia hierárquica de comando” na Polícia Judiciária. A referência a cadeia hierárquica de comando a propósito da Polícia Judiciária carece de fundamento legal, dogmático, doutrinal e jurisprudencial. Com efeito, o princípio da hierarquia de comando está associado e constitui, no plano da segurança interna, uma característica própria das forças de segurança enquanto elemento diferenciador dos restantes órgãos e serviços do Estado, de que apenas encontramos paralelo nas Forças Armadas, com funções constitucionais de segurança de ameaças externa do Estado (art. 273.º e 275.º da CRP).

A Polícia Judiciária encontra-se definida no art. 1.º do DL 137/2019, de 13 de setembro, como um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, organizado hierarquicamente na dependência do membro do Governo responsável pela área da justiça, constituindo um corpo superior de polícia criminal. A Polícia Judiciária não é, pois, uma força de segurança, nem tem qualquer competência própria de uma polícia administrativa especial de segurança, mormente de ordem e tranquilidade públicas.

- Não deverá constar do preâmbulo, como se uma inovação se tratasse, a referência à possibilidade de demissão no caso de prática de atos desumanos, discriminatórios e vexatórios, omissão de auxílio, exercício de atividades públicas ou privadas incompatíveis com a função e o consumo de drogas, estupefacientes ou substâncias psicotrópicas, bem como a embriaguez durante o serviço, possibilidade que já se encontrava prevista no art. 16.º do Regulamento Disciplinar da PJ de 1994.

### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## **B- Do projeto de Estatuto Disciplinar**

### **1 – Considerações gerais**

Conforme acima se apontou, a colagem à LFTP deveria determinar que o ED, aplicável às carreiras especiais da Polícia Judiciária, contivesse tão-só as normas que estabelecessem um desvio ao regime geral, com a consagração da LFTP como regime aplicável em tudo o que não se encontrasse especialmente previsto no Estatuto.

A missão da Polícia Judiciária, de coadjuvação das autoridades judiciárias na investigação criminal, deveria ditar uma aproximação ao regime disciplinar dos Magistrados do Ministério Público e não ao regime disciplinar aplicável à PSP, cuja principal missão é garantir a segurança interna.

O projeto de ED deveria ter também em conta a especial organização e funcionamento da Polícia Judiciária, designadamente a propósito das seguintes matérias: definição das entidades competentes para a instauração de processos de natureza disciplinar, definição das entidades competentes para proferir decisão punitiva e a existência de uma unidade disciplinar especializada (DSDI) à qual cabe, com autonomia técnica, a instrução dos processos de natureza disciplinar.

### **2 – Opções legislativas que não podem ser mantidas**

Muito embora o projeto de Estatuto Disciplinar seja uma reprodução (quase) fiel da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, contém algumas soluções que se traduzem em disrupções inaceitáveis, algumas delas desconformes com os princípios constitucionais que devem presidir à definição do regime disciplinar, com natureza sancionatória.

Sem prejuízo da apresentação de propostas concretas relativamente às disposições legais que, na perspetiva da ASFIC/PJ, não poderão ser mantidas, apontam-se, desde já, aqueles que são os pontos mais críticos da proposta:

- O regime de caducidade do direito de instaurar o procedimento disciplinar e da prescrição do procedimento disciplinar;

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

- A insuficiente caracterização da sanção de transferência compulsiva e a falta de definição das situações em que é aplicável;
- A deficiente definição das situações em que é aplicável a sanção de demissão e a atribuição de competência para a aplicação da sanção de demissão ao Diretor Nacional da Polícia Judiciária;
- A consagração de apreensões no âmbito do procedimento disciplinar;
- A previsão de recurso hierárquico para o Diretor Nacional da Polícia Judiciária e a não atribuição de efeito suspensivo ao recurso para o Ministro da Justiça.

### **3- Opções legislativas que devem ser revistas e melhoradas**

De entre as várias propostas de alteração que constam das anotações ao projeto de diploma, destacam-se algumas matérias que deverão merecer especial atenção:

- A necessidade de definição do participante, enquanto sujeito processual. Propõe-se a definição legal de participante como quem tendo participado os factos objeto da infração e sendo diretamente ofendido ou lesado pelos mesmos, se constitua como tal no processo.

A apresentação de requerimento e a prolação de decisão sobre a constituição deste sujeito processual, permite delimitar a figura do “participante”, afastando as dúvidas que se podem colocar, nomeadamente, no que respeita à legitimidade para interpor recurso da decisão final.

Sugere-se, pois, a introdução de norma com a seguinte redação:

*1- Pode constituir-se como participante aquele que, tendo participado o cometimento da infração disciplinar, seja diretamente ofendido ou lesado pela mesma.*

*2 – A constituição como participante no procedimento é decidida pelo instrutor mediante apresentação de requerimento para o efeito.*

- A possibilidade de suspensão do processo disciplinar deve ser limitada aos casos em que exista uma questão prejudicial que tenha de ser conhecida no processo penal.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- A enumeração exemplificativa das situações em que pode ser aplicada a sanção de demissão merece uma redação mais apurada que passa, designadamente, pela supressão da referência aos diversos tipos de crime previstos no Código Penal e por excluir a menção a situações concretas cuja probabilidade de ocorrência é remota.
- Em caso de progressão na carreira, a pendência de processo disciplinar não deve determinar a suspensão da nomeação até que seja decidido o processo disciplinar.
- A definição do direito subsidiariamente aplicável deve ser clarificada.
- A previsão de normas transitórias que regulem a aplicação do presente ED aos processos pendentes é fundamental.

Na expectativa de que o presente parecer possa contribuir para o aperfeiçoamento do projeto de Estatuto Disciplinar da PJ, segue, em anexo, o projeto de decreto-lei de Estatuto Disciplinar da PJ que o Governo se propõe aprovar, com os comentários e sugestões da ASFIC/PJ relativamente às normas que devem ser objeto de revisão.

As anotações da ASFIC/PJ contêm, relativamente a cada uma das normas objeto de anotação, a indicação sumária dos motivos pelos quais se discorda da solução adotada pelo projeto e, bem assim, uma proposta concreta de redação alternativa.

Com os melhores cumprimentos,

Lisboa, 18 de outubro de 2023

A Presidente da Direção Nacional da ASFIC/PJ

( Carla Pinto)



**ASFICPJ**

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.
- 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.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

**Notas:**

O n.º 3 tem de ser conjugado com o disposto no art. 26.º, sendo aconselhável a remissão para tal norma.

**Redação proposta:**

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, nos termos do disposto no art. 26.º.

**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.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## 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.

#### **Notas:**

Se a infração disciplinar é atípica, no sentido de não se exigir a descrição do comportamento que integra a prática de infração disciplinar, o princípio da legalidade reclama que se encontrem previstos na lei os deveres cuja violação constitui a prática de infração disciplinar. Por esse motivo, deve ser eliminada a referência a *“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”*. Propõe-se a adoção do conceito de infração disciplinar constante do art. 183.º da LTFP.

#### **Redação proposta:**

Considera-se infração disciplinar o comportamento do trabalhador, por ação ou omissão, ainda que meramente culposo, que viole deveres gerais ou especiais inerentes à função que exerce.

## 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

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### Notas:

Uma vez que a expressão “procedimento disciplinar” pode ser entendida em sentido amplo, abrangendo todos os procedimentos de natureza disciplinar, seria aconselhável substituí-la por processo disciplinar.

No mesmo sentido, a referência no n.º 2 a “procedimento disciplinar” deverá ser substituída por processo disciplinar ou de inquérito, salvaguardando as situações em que seja necessário averiguar os factos constitutivos da infração ou não se encontre identificado o seu autor. A menção a processo de inquérito é feita, acertadamente, no art. 209.º, n.º 2, do EMP.

Não há qualquer motivo para alargar para 90 dias o prazo de 60 dias previsto no art. 178.º, n.º 2 da LGTFF e no art. 209.º, n.º 2 do EMP.

A redação do n.º 3 deveria ser simplificada e clarificada, no sentido de o prazo de prescrição aplicável ao procedimento criminal ter cabimento apenas no que se refere ao prazo de caducidade previsto no n.º 1. O que se pretende é que um funcionário ao cometer falta com dupla vocação (disciplinar e criminal) possa ser disciplinarmente perseguido enquanto o possa ser também criminalmente. A natureza de ilícito criminal apenas deve ter reflexo no alargamento do prazo previsto no n.º 1. Conhecida a infração, não há qualquer justificação para que o prazo de caducidade previsto no n.º 2 seja alargado. Esse dever de agir em curto espaço de tempo existe e tem de funcionar relativamente a qualquer infração disciplinar.

### Redação proposta:

1 - O direito de instaurar processo disciplinar caduca passado um ano sobre a data em que a infração tenha sido cometida.

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

2 - O direito previsto no número anterior caduca igualmente quando, conhecida a infração por qualquer superior hierárquico, não seja instaurado o competente processo disciplinar ou de inquérito no prazo de 60 dias.

3 - No caso de o facto em que se consubstancia a infração disciplinar integrar um tipo legal de crime, o direito de instaurar o procedimento disciplinar previsto no n.º 1 caduca no prazo de prescrição estabelecido na lei penal para o crime em causa.

### 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.

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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

**Notas:**

O n.º 1 faz erradamente referência a “os prazos previstos no artigo anterior”, quando a remissão apenas faz sentido para o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 5.º.

Com efeito, o prazo estabelecido no n.º 2 não se suspende: conhecida a falta ou infração, ainda que desconhecida a identidade do autor, a entidade empregadora tem de atuar.

O prazo estabelecido no n.º 3 já beneficia do alargamento decorrente da aplicação dos prazos de prescrição da lei penal, não fazendo qualquer sentido que se suspenda.

É inaceitável, e sem paralelo, a falta de fixação de prazo máximo de suspensão. Tal omissão permitiria que o processo de inquérito operasse, indefinidamente, a suspensão do direito de instaurar processo disciplinar.

**Redação proposta:**

1 - O prazo de caducidade previsto no n.º 1 do artigo anterior suspende-se por um período até seis meses, quando, antes de decorrido tal prazo e sem que o respetivo procedimento tenha sido desencadeado, seja instaurado processo de sindicância aos órgãos ou serviços, bem como processos de inquérito ou disciplinar, mesmo que não dirigidos contra o trabalhador a quem a caducidade aproveite, desde que em qualquer deles venham a apurar-se infrações por que seja responsável.

(...)

3 - O prazo de caducidade previsto no n.º 1 do artigo anterior volta a correr logo que decorra o período máximo de suspensão ou 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

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.
- 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.

**Notas:** A propósito do disposto no n.º 2, e conforme decorre da doutrina e jurisprudência sobre a matéria, deverá ficar clarificado que a suspensão tem lugar quando haja questão prejudicial a resolver.

Além disso, deve ser eliminada a referência “não possa, ou não deva”, por exprimir a ideia de que, na origem da suspensão do prazo de prescrição, pode estar um juízo discricionário, de mera conveniência.

No que respeita ao n.º 3, como adiante se explicitará a propósito do que dispõe o art. 8.º, n.º 2, a pendência de processo penal sobre os mesmos factos não deve constituir causa de suspensão do processo disciplinar, nem, conseqüentemente, do prazo de prescrição do procedimento. Só assim não será se houver questão prejudicial que tenha de ser resolvida no processo penal, aplicando-se, nesse caso, a suspensão prevista no n.º 2.

O n.º 4 deve ser eliminado, por inútil. O n.º 5, que tem a sua origem no Código Penal e que não encontra paralelo nem na LTFP nem no EMP, deve ser também eliminado por permitir um injustificável alargamento do prazo de prescrição, tornando a regra do n.º 1 letra morta. Também se afasta do disposto na LTFP e do EMP (regimes que devem constituir o paradigma do quadro legal aplicável às carreiras especiais da PJ) o disposto no n.º 6, que estabelece a suspensão do prazo, sem fixação sequer um prazo máximo. Tal disposição deve ser eliminada.

### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

**Redação proposta:**

- 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 suspende-se durante o tempo em que, por força de decisão ou de apreciação judicial de qualquer questão prejudicial, a marcha do correspondente processo não possa começar ou continuar a ter lugar.

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.

**Notas:**

A autonomia dos procedimentos, e a exigência de uma maior celeridade no que respeita ao processo disciplinar, dita que a suspensão do processo disciplinar só deva ter lugar nos casos excecionais em que para se conhecer da existência de infração disciplinar, seja necessário julgar qualquer questão prejudicial no processo penal, que não possa ser convenientemente resolvida no processo disciplinar.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

**Redação proposta:**

(...)

2 - Quando, com fundamento nos mesmos factos, tiver sido instaurado processo penal contra o trabalhador e, para se conhecer da existência de infração disciplinar, for necessário julgar questão prejudicial que não possa ser convenientemente resolvida no processo disciplinar, pode ser ordenada a suspensão do processo disciplinar até ao trânsito da decisão proferida em processo penal.

(...)

**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.

**Notas:**

Justifica-se alguma regulação adicional no que respeita à amnistia e ao perdão genérico. No que respeita à amnistia, o disposto no artigo 22.º deve ser inserido nesta norma.

**Aditamento proposto:**

2 – A amnistia extingue a responsabilidade e o procedimento disciplinar e, no caso de ter havido condenação, faz cessar a execução da sanção e dos seus efeitos.

3 - O perdão extingue a sanção, no todo ou em parte.



## ASFICPJ

4 - A amnistia e o perdão são averbados no registo disciplinar, mas não determinam o cancelamento do registo da sanção nem anulam os efeitos já produzidos pela aplicação da mesma, salvo expressa disposição em contrário da lei que decretar a amnistia ou o perdão.

### 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;

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- k) O dever de pontualidade;
- l) O dever de aprumo.

### Notas:

Quanto ao n.º 1, salienta-se que os deveres que são impostos aos trabalhadores da PJ têm necessariamente de estar expressamente previstos na lei, sob pena de não ser respeitado o princípio da legalidade e tipicidade mínima. Parece-nos, pois, inaceitável a referência genérica a deveres constantes das *“leis estatutárias, da legislação processual penal e da legislação sobre segurança interna”*.

No que respeita ao n.º 2 é de eliminar a referência a “são ainda deveres”, porquanto os deveres enumerados nas diversas alíneas são os previstos na LTFP, identificada no n.º 1 como fonte de deveres funcionais.

Salienta-se a bondade da solução de terem sido adotadas as definições de deveres nos mesmos termos em que se encontram consagradas na LTFP, conceitos que beneficiam do já consolidado tratamento doutrinário e jurisprudencial, o que facilita a sua aplicação prática.

Quanto ao dever de aprumo, estabelecido na alínea l) do n.º 2, diga-se o seguinte: o dever de aprumo, historicamente ligado ao exercício de funções militares e de segurança pública que exigem uso de uniforme ou fardamento, não tem cabimento no que respeita aos trabalhadores das carreiras especiais da Polícia Judiciária, com funções de investigação criminal.

Neste aspeto, as funções dos trabalhadores da Polícia Judiciária aproximam-se mais da magistratura do Ministério Público, não se verificando qualquer motivo que determine ou aconselhe a criação de um dever de aprumo para os trabalhadores da PJ.

Note-se que o Código Deontológico prevê no art. 6.º, alínea f), o dever de apresentar-se ao serviço com vestuário e calçado adequado, ainda que informal, que não coloque em causa a imagem institucional da Polícia Judiciária. Por outro lado, o interesse que se pretende acautelar com a definição conferida pelo n.º 1 do art. 21.º [“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”], de

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

constitucionalidade duvidosa por violação do art. 26.º da CRP, é já acautelado, na justa medida, pela sujeição ao dever de prossecução do interesse público, dever que por excelência permite sancionar disciplinarmente as condutas da vida privada que, tendo relação com o serviço, possam comprometer a imagem, prestígio ou eficiência da Administração Pública.

### **Redação proposta:**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente Estatuto estão sujeitos aos deveres previstos na LTFP, aos quais acrescem os especialmente previstos no Decreto Lei 138/2019, de 13 de setembro, no Decreto-Lei n.º 137/2019, de 13 de setembro, no Código Deontológico aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 105/2023, de 1 de setembro, no presente estatuto disciplinar da PJ, bem como noutros diplomas que expressamente o prevejam.

2- Constituem deveres dos trabalhadores abrangidos pelo Estatuto:

(...)

l) *Eliminar*

### 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;

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 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.

### Notas:

O disposto na alínea d) foi indevidamente importado do ED da PSP. Os trabalhadores das carreiras especiais da PJ estão sujeitos a exclusividade nos termos do art. 8.º do EPPJ [“Os trabalhadores das carreiras especiais não podem exercer qualquer outra atividade profissional, pública ou privada, remunerada ou não remunerada, salvo o exercício de atividade docente ou de investigação, mediante autorização prévia”] e não cabe à Polícia Judiciária a fiscalização de atividades profissionais ou comerciais, pelo que esta alínea deve ser eliminada.

### Redação proposta:

(..)

- d) Eliminação

### 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.



**ASFICPJ**

## 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;
  - 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.

### **Notas:**

No n.º 1 deverá ser clarificado que o dever de sigilo se reporta a factos reservados, sendo aconselhável aditar-se um novo número com a enumeração dos factos que se consideram reservados.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

**Redação proposta:**

1-O dever de sigilo consiste na obrigação de guardar segredo profissional relativamente a factos reservados de que tenha conhecimento em virtude do exercício de funções e que não se destinem a ser do domínio público.

2-São reservados os factos que incidam 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

3-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 referidas no n.º 2.;
- b) Não revelar matérias classificadas respeitantes à atividade operacional da PJ, salvo autorização da autoridade hierarquicamente competente;
- 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.



**ASFICPJ**

## 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;
  - 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

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.

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.



**ASFICPJ**

## 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 exprimam, 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.

### **Notas:**

Propõe-se a eliminação deste dever, conforme notas ao artigo 10.º, para as quais se remete.

## 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.
- 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

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### **Notas:**

No que respeita ao parecer do CSPJ previsto no n.º 5 e 6, deve ser mantida a redação do art. 29.º do RDPJ, continuando a prever-se o prazo de 30 dias. Deverá ser alterada a inserção sistemática do n.º 8, conforme notas ao art. 9.º para as quais se remete.

### **Redação proposta:**

(...)

6 - O parecer é emitido pelo CSPJ no prazo de 30 dias, podendo ser sugeridas diligências complementares de prova

(...)



**ASFICPJ**

## 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.
- 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 respetivo cargo.

### Notas:

Relativamente ao n.º 5, da caracterização da sanção acessória de transferência compulsiva deve constar obrigatoriamente o limite geográfico a respeitar. Sob pena de aplicação desta sanção trazer outras sanções ou efeitos sancionatórios acoplados, a transferência nunca poderá ser para localidade que diste mais do que 50 km da residência habitual do trabalhador (art. 28.º, n.º 2 do EPPJ).

### Redação proposta:

5-A sanção acessória de transferência compulsiva consiste na colocação do trabalhador noutra unidade orgânica situada a não mais de 50 km da sua residência habitual, pelo período de um a três anos.

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## 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 respetivo 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.
- 7 - A sanção de cessação da comissão de serviço implica o termo do exercício do respetivo 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.

### Notas:

Relativamente ao disposto no n.º 2, o desconto na remuneração só deve ter lugar a pedido do trabalhador ou quando este não proceda voluntariamente ao pagamento da



## ASFICPJ

multa em que for condenado. Deve ainda ser prevista a possibilidade de pagamento em prestações.

Quanto à transferência compulsiva, sendo uma sanção acessória, deve ser tratada no último número do artigo ou em artigo autónomo. A transferência do trabalhador para outra unidade orgânica deve abranger a possibilidade dessa alteração ocorrer dentro da mesma localidade ou para localidade diferente. Com efeito, a salvaguarda do bom funcionamento dos serviços pode bastar-se com a transferência do trabalhador para outra unidade, dentro da mesma localidade.

### **Redação proposta:**

1 - A sanção de multa implica o respetivo pagamento paga no prazo de 15 dias contados a partir da data em que a decisão se torne definitiva.

3 - O trabalhador pode optar pelo pagamento da multa por desconto na remuneração mensal líquida mediante requerimento a apresentar no prazo de 5 dias após a notificação da decisão.

4 - Quando o valor da multa seja superior a X remunerações base diárias, o trabalhador pode requerer o pagamento da multa em prestações, sendo que cada uma das prestações não pode ser inferior a Y

5 – Caso o trabalhador não proceda ao pagamento da multa no prazo referido no n.º 1 ou deixe de pagar uma das prestações, procede-se ao desconto na remuneração mensal, até ao limite de um quarto.

(...)

10 - A sanção acessória de transferência compulsiva determina a não atribuição de qualquer subsídio de instalação ou fixação pela colocação noutra unidade orgânica, bem como a impossibilidade de ser colocado na unidade orgânica onde exercia funções durante o período fixado

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## 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.

### **Notas:**

Devem ser expressamente indicados os elementos de identificação profissional recolhidos/entregues.

### **Redação proposta:**

- 1 - O trabalhador a quem tenha sido aplicada a sanção de suspensão perde o direito, durante o período de duração da sanção, ao uso do crachá e livre-trânsito, os quais são recolhidos no ato de notificação presencial da decisão, ou entregues pelo trabalhador no prazo máximo de 48 horas após a notificação da decisão, caso seja efetuada por via postal.
- 2 – As armas e munições atribuídas ao trabalhador são recolhidas ou entregues no termos do número anterior, 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

### Notas:

A redação deve ser alterada no sentido de ficar estabelecido que só se voltar a ser trabalhador da PJ é que o trabalhador cumpre a sanção. No caso de constituir qualquer outra relação jurídica de emprego público com outra entidade empregadora o cumprimento da sanção não atinge a finalidade visada pela punição disciplinar, tornando-a desnecessária.

A mesma solução deve ser dada aos casos em que o trabalhador passe à disponibilidade fora da efetividade de serviço.

### Redação proposta:

Em caso de cessação da relação jurídica de emprego público, ou de passagem à disponibilidade fora da efetividade de serviço, o trabalhador cumpre as sanções previstas nas alíneas *b) a d)* do n.º 1 do artigo 22.º se regressar à atividade.

### 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.

### Notas:

Esta norma deve ser eliminada.

Além da contradição com o disposto no art. 26.º, encontrando-se o trabalhador desligado do serviço ativo por passagem à aposentação ou disponibilidade (fora da efetividade de serviço), deixa de ter sentido a finalidade de prevenção especial, característica das medidas disciplinares. Quanto a norma idêntica, constante do art. 15.º do RDPJ, tem sido também suscitada a questão da ofensa ao conteúdo essencial do direito fundamental a um mínimo de existência condigna, extraído do princípio da dignidade da pessoa humana ínsito nos artigos 1.º, 59.º, n.º 1, alínea a) (para os trabalhadores) e 63.º, n.º 3 (situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

de capacidade para o trabalho), todos da CRP. Tal norma do RDPJ já foi julgada inconstitucional em casos concretos em que o trabalhador se viu privado do recebimento de pensão (Neste sentido, acórdão proferido no Proc. 621/18.5BEALM do TAF de Almada).

## CAPÍTULO IV

### **Competência disciplinar**

#### Artigo 28.º

#### **Princípio geral**

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

#### **Notas:**

A organização e funcionamento da Polícia Judiciária não aconselham a que qualquer imediato superior hierárquico possa mandar instaurar processo contra o inferior hierárquico.

Nos termos do art. 6.º, n.º 4 do EPPJ, os dirigentes da PJ têm competência disciplinar sobre os trabalhadores que lhes estejam orgânica e funcionalmente subordinados, nos termos do estatuto disciplinar da PJ e do regime geral da função pública.

O art. 22.º alínea j) do DL 138/2019, de 13 de setembro, dispõe que compete ao Diretor Nacional exercer o poder e as competências disciplinares previstas na lei geral e no respetivo Estatuto Disciplinar da PJ, podendo delegar em todos os níveis do pessoal dirigente as suas competências próprias.

#### **Redação proposta:**

Sem prejuízo da competência para a aplicação das sanções disciplinares, são competentes para instaurar procedimento disciplinar contra os respetivos subordinados o diretor nacional, os diretores nacionais adjuntos e os diretores dos serviços centrais,

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

das unidades centrais de investigação criminal, das unidades centrais, das diretorias, dos departamentos de investigação criminal e os responsáveis de unidades locais de investigação criminal.

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.

#### **Notas:**

A aplicação da sanção de demissão deve ser mantida na esfera de competência do Ministro da Justiça, com maior distanciamento relativamente aos factos e, por esse motivo, com maior objetividade e imparcialidade.

#### **Redação proposta:**

1-A competência para a aplicação de sanções pertence às seguintes entidades, em relação aos seus subordinados:

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

- a) Diretores das unidades orgânicas identificadas no artigo anterior, para a sanção de repreensão escrita;
- b) Diretor nacional adjunto para a sanção de multa;
- c) Diretor nacional para a sanção de suspensão, bem como para a sanção acessória de transferência compulsiva;
- d) Membro do Governo responsável pela área da justiça para a sanção de demissão e para qualquer sanção disciplinar aplicável ao diretor nacional e diretores nacionais-adjuntos.

## 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



## ASFICPJ

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.

### **Notas:**

Deve ser mantida a redação constante da LTFP. As alterações de redação introduzidas não apresentam nenhuma vantagem relativamente à originária.

### **Redação proposta:**

(...)

- b) Desobedeçam às ordens dos superiores hierárquicos, sem consequências importantes;
- c) Não usem de correção para com os superiores hierárquicos, subordinados, colegas, utentes dos serviços e outros trabalhadores da Administração Pública;
- d) Pelo defeituoso cumprimento ou desconhecimento das disposições legais e regulamentares ou das ordens superiores, demonstrem falta de zelo pelo serviço. (...)

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



## ASFICPJ

- 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;
  - 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.

### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

### 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;
  - 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;

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- l)* Praticuem atos manifestamente ofensivos das instituições e princípios consagrados na Constituição, no exercício das suas funções;
- m)* Praticuem 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;
- 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.

### Notas:

Sendo a sanção de demissão a ultima ratio, esta formulação genérica, subjetiva e sem qualquer menção à gravidade da infração praticada afigura-se constitucionalmente inaceitável e não pode ser mantida. A comprovada incompetência profissional ou a falta de idoneidade moral que não determine a inviabilidade da manutenção da relação funcional não pode legitimar a demissão. Em suma, a inviabilização da manutenção da relação funcional tem de ser sempre pressuposto de aplicação da sanção de demissão, qualquer que seja a conduta em causa ou o dever violado.

Quanto à enumeração das infrações é de notar que no caso das infrações indicadas nas



**ASFICPJ**

alíneas a) e i) estabelece-se no artigo 32.º que às mesmas é aplicável a sanção de suspensão; é tautológico enumerar ou fazer alusão a diversos tipos de crime, quando a alínea e) é suficientemente abrangente para incluir todas as condutas de natureza criminal [alíneas t), r), p), n) (denúncia caluniosa)].

As condutas a que se referem as alíneas j), l) e m), de formulação absolutamente genérica e que se reportam a situações cuja probabilidade de ocorrência é absolutamente remota, deveriam ser eliminadas. Também não é claro o sentido da alínea q), referente a conduta que parece não se situar no âmbito funcional dos trabalhadores abrangidos pelo Estatuto.

**Redação proposta:**

1 - A sanção de demissão é aplicável em caso de infração que inviabilize a manutenção da relação funcional.

2 – A sanção de demissão é aplicável às infrações a seguir indicadas quando, ponderadas todas as circunstâncias atendíveis, inviabilizem a manutenção da relação funcional.

Rever enumeração das infrações de acordo com as notas.

(...)

e) Pratiquem crime doloso que atente contra o prestígio e dignidade da função.

i) . Exerçam atividade privada que comprometa a isenção exigida e atente contra o prestígio e dignidade da função.

k) Consumam drogas, estupefacientes ou substâncias psicotrópicas, bem como se coloquem em estado de embriaguez, durante o serviço.

**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.



## ASFICPJ

- 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.

### **Notas:**

Não se pode manter a formulação alternativa do n.º 1 nem a falta de densificação das situações em que pode ser aplicada a transferência compulsiva.

### **Proposta de redação:**

- 1 - A transferência compulsiva é aplicável como sanção acessória da suspensão quando, atenta a natureza ou gravidade do ilícito, fique inviabilizada a manutenção do trabalhador na unidade que se encontra.
- 2 - O cumprimento da sanção acessória de transferência tem início a partir do termo do cumprimento da sanção principal de suspensão.

### Artigo 35.º

#### **Cessação 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;
  - d) Violem as normas legais relativas à contratação pública.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### **Notas:**

Considerando que nem todos os superiores hierárquicos têm competência disciplinar sobre os seus subordinados, a redação da alínea a) do n.º 1 deverá ser alterada.

### **Redação proposta:**

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 ou não as participem à entidade com competência disciplinar;

(...)

### 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 accidental e involuntária do exercício das faculdades intelectuais no momento da prática da infração;



## ASFICPJ

- 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;
- 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.

#### **Notas:**

Deverá ser estabelecido o que se entende por exemplar comportamento anterior, podendo adotar-se a referência aos últimos x anos. A redação da alínea f) deve ser aperfeiçoada, fazendo expressa referência à falta de reclamação.

#### **Redação proposta:**

a) O exemplar comportamento nos últimos 10 anos de serviço

(...)

f) O acatamento bem-intencionado de ordem ou instrução de superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência ou em que, sendo devida obediência, o trabalhador deveria ter reclamado.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

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;
- 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

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### **Notas:**

Deve ficar expresso o que se entende por mau comportamento anterior. A circunstância indicada na alínea b) deve ser eliminada porquanto a ligação ao serviço é inerente ao próprio conceito de infração disciplinar, podendo entender-se por ação ou serviço policial qualquer atividade inerente ao exercício de funções.

A redação da alínea h) deve ser melhorada.

### **Redação proposta:**

1- (...)

b) *Eliminar;*

h) Ser a infração cometida quando o trabalhador se encontre a cumprir sanção disciplinar ou enquanto decorra o período de suspensão de sanção que lhe tenha sido aplicada;

2 – Considera-se mau comportamento anterior a existência de antecedentes disciplinares por infração praticada nos últimos cinco anos.

3-A premeditação consiste no desígnio para o cometimento da infração, formado, pelo menos, 24 horas antes da sua prática.

4-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.

5-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.

### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## 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.
- 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

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.<sup>a</sup> série, começando a produzir efeitos decorridos 15 dias após essa publicação.

**Notas:**

A determinação do início da produção de efeitos das sanções disciplinares deve ter em consideração a possibilidade de interposição de recurso com efeito suspensivo, só devendo começar a produzir efeitos esgotado esse prazo ou decidido o recurso.

**Proposta de redação:**

- 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 decurso do prazo 15 dias.
- 2 – Caso seja interposto recurso hierárquico pelo trabalhador no prazo indicado no número anterior, o início de efeitos tem lugar no dia seguinte ao da notificação da decisão que vier a recair sobre o recurso.
- 3 – 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.<sup>a</sup> série, começando a produzir efeitos nos termos do disposto nos números anteriores.
- 4 – As sanções são averbadas no registo individual do trabalhador.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)

Rua Gomes Freire, nº 174, 1169-007 Lisboa \* Tel. 213151857 \* Fax 213549100 \* [geral@asfcpj.pt](mailto:geral@asfcpj.pt) \* [www.asfcpj.pt](http://www.asfcpj.pt)





**ASFICPJ**

## 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

Artigo 46.º

**Competência para a instauração do procedimento disciplinar**

- 1 - É competente para instaurar ou mandar instaurar procedimento disciplinar contra os respetivos 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.

**Notas:**

Eliminar este artigo, ficando a regulação da competência para instaurar e aplicar punição a constar dos artigos 28.º e 29.º, remetendo-se para o aí proposto.

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.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)

Rua Gomes Freire, nº 174, 1169-007 Lisboa \* Tel. 213151857 \* Fax 213549100 \* [geral@asfcpj.pt](mailto:geral@asfcpj.pt) \* [www.asfcpj.pt](http://www.asfcpj.pt)





**ASFICPJ**

## 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.

### **Notas:**

Deverá ser ponderada a inclusão de previsão expressa da possibilidade de a apensação ser recusada ou de ser determinada a separação de processos quando a apensação represente grave risco para o exercício da ação disciplinar, designadamente quando puder retardar excessivamente a conclusão do processo pela infração mais grave (Parecer Conselho Consultivo PGR n.º 19/2016).

## 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.

### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 5 - Ao trabalhador que divulgue matéria de natureza secreta, nos termos do presente artigo, é instaurado, por esse facto, novo procedimento disciplinar.

### Artigo 50.º

#### **Forma dos atos processuais e atos officiosos**

- 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.
- 4 - O recurso referido no número anterior sobe imediatamente nos próprios autos,

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

#### **Notas:**

Esta norma deve der eliminada.

Encontrava-se prevista disposição idêntica no DL 275-A/2000, norma que não transitou para o atual EPPJ. A ser estabelecida, deveria sê-lo no EPPJ e não no Estatuto Disciplinar. De acordo com esta proposta, a suspensão da nomeação enquanto não é decidido o processo disciplinar atua como uma medida preventiva e, simultaneamente, como uma sanção antecipada.

Considerando o princípio da presunção de inocência, também aplicável ao processo disciplinar, não deveria ser estabelecida esta regra.

A carreira do trabalhador pode ficar irremediavelmente afetada com a previsão desta norma. Com efeito, atendendo ao tempo de pendência das ações administrativas, o trabalhador a quem tenha sido aplicada sanção e que tenha impugnado a decisão poderá ver suspensa a sua nomeação durante anos a fio, até ser anulada a decisão.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

A norma também não regula o que acontece se for aplicada a sanção de suspensão por determinado período. O trabalhador é nomeado depois de cumprir a sanção? Ou além da sanção de suspensão, sofre cumulativamente a sanção de “perda do direito à promoção”?

Propõe-se a inclusão de norma que, reproduzindo o disposto no art. 46.º, n.º 6 do EPPJ, estabeleça os efeitos da aplicação de sanção disciplinar durante o período experimental: A aplicação de sanção disciplinar de multa ou de pena mais grave determina a conclusão sem sucesso do período experimental.

## 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 excecional complexidade.
- 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 carácter urgente, sem prejuízo das garantias de audiência e defesa do trabalhador.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

### Notas:

Atendendo à existência da DSDI na Polícia Judiciária, a possibilidade de prorrogação conferida no n.º 1 à entidade que instaura o processo, deve ser conferida ao diretor da DSDI.

### Redação proposta:

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 ultima-se no prazo de 45 dias, podendo ser excedido este prazo por despacho do diretor da DSDI, sob proposta fundamentada do instrutor, nos casos de excepcional complexidade.

### 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

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

prejuízo de instauração de procedimento disciplinar ao trabalhador.

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.

### **Notas:**

O n.º 3 deve ser eliminado. Nos termos do 55.º, n.º 2, quando não tenha competência disciplinar, a entidade que recebe a participação remete-a para a entidade competente. Quando a entidade competente entenda que não há lugar a procedimento disciplinar, arquiva (56.º, n.º 2).

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-

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

Geral dos Serviços de Justiça.

**Notas:**

Os instrutores da DSDI pertencem a carreira para a qual é exigível licenciatura, pelo que não deve ser mantido o disposto na primeira parte do n.º 2. A determinação de instrutor de outro órgão só é admitida no caso previsto no art. 71.º n.º 2 do DL 137/2019, pelo que terá de ser alterada a redação.

**Redação proposta:**

- 1 - Instaurado o procedimento disciplinar, é o mesmo remetido à Direção de Serviços de Disciplina e Inspeção para instrução.
- 2 – Compete ao diretor da Direção de Serviços de Disciplina nomear o instrutor e o secretário no procedimento disciplinar.
- 3 - O membro do Governo responsável pela área da justiça, por sua iniciativa ou a solicitação do diretor nacional, pode determinar que sejam instruídos pela Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça os processos disciplinares por si avocados ou em que a aplicação da pena previsível seja da sua competência.

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:
  - 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

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### **Notas:**

Deve ficar expressamente referido que o recurso previsto no n.º 3 tem efeito suspensivo.

### **Redação proposta:**

(...)

- 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, com efeito suspensivo da decisão recorrida.

### 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:

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 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.
- 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.

### Notas:

As medidas cautelares admissíveis em processo disciplinar devem ser determinadas pelo instrutor, afigurando-se desnecessária a intervenção da entidade competente para instaurar o processo. Os n.ºs 2 a 6 devem ser eliminados.

Deve ser eliminada a possibilidade de “retenção” de armas e objectos que, na verdade, consiste na consagração da apreensão de objectos ao arguido e até a terceiros no âmbito de um procedimento disciplinar. Essas medidas cautelares de polícia, da competência dos órgãos de polícia criminal, e que dependem de uma convalidação por parte da autoridade judiciária, são estabelecidas no código processo penal quando está em causa a prática de um crime. Não têm qualquer justificação do ponto de vista do princípio da proporcionalidade quando está em causa uma infração disciplinar. A entrega da arma tem apenas lugar quando haja lugar à aplicação da suspensão preventiva, medida cautelar prevista no art. 60.º



**ASFICPJ**

**Redação proposta:**

1 - Compete ao instrutor tomar, desde a sua nomeação, as medidas necessárias e adequadas para assegurar e preservar a prova da infração, recolhendo informações e documentos que voluntariamente lhe sejam entregues.

**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, excecionalmente 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.
- 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.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 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.

### 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

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

atenuantes e agravantes, acrescentando a referência aos preceitos legais respetivos e às sanções disciplinares aplicáveis.

### Artigo 63º

#### **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.
- 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## 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.
- 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

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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 extraíndo 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.

### 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

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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 inquire 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.
- 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.

### Notas:

Deve ser consagrada a possibilidade de audição por meios à distância, evitando-se o recurso à audição por outras autoridades ou por instrutor *ad hoc*, procedimentos que na prática nunca são adotados.

### Redação proposta:

(...)

- 2- Não podem ser ouvidas mais de três testemunhas por cada facto.
- 3- As testemunhas que não residam na localidade onde funciona a DSDI podem, por decisão do instrutor, ser ouvidas noutra unidade orgânica da PJ, por videoconferência ou

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

através de outros meios telemáticos adequados que permitam a comunicação, por meio visual e sonoro, em tempo real.

- 4- O instrutor pode recusar a inquirição das testemunhas quando considere suficientemente provados os factos alegados pelo trabalhador.
- 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 inquire 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.
- 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 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.

### **Notas:**

Deve ser feita referência, nesta sede, ao parecer do CSPJ.

### **Redação proposta:**

(...)

- 3- No prazo de 24 horas após o relatório final, o instrutor remete o processo à entidade a quem cabe a aplicação da sanção.
- 4- Salvo oposição do trabalhador deduzida por escrito na fase de instrução, quando no relatório final seja proposta a aplicação das sanções disciplinares de demissão ou cessação da comissão de serviço, o instrutor 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- Quando haja lugar à aplicação da sanção de demissão, o instrutor, após elaboração do relatório final e audição a que haja lugar nos termos do número anterior, remete o processo ao Conselho Superior de Polícia para emissão de parecer.
- 6- Compete ao instrutor decidir sobre as diligências complementares de prova que sejam sugeridas pelo Conselho Superior de Polícia e sobre a manutenção ou alteração do relatório final elaborado, após o que remete o processo à entidade a quem cabe aplicar a sanção.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

## 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.

### **Notas:**

No n.º 1 deve ficar expressamente mencionado que é ao instrutor que incumbe a realização das diligências determinadas pela entidade competente para proferir decisão.



**ASFICPJ**

**Redação proposta:**

1– A entidade competente para a aplicação da sanção analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório final, podendo ordenar novas diligências, a realizar pelo instrutor, no prazo que para tal estabeleça.

(...)

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.

**Notas:**

Deve ser eliminado o n.º 1. Na Polícia Judiciária a competência para aplicar a sanção não se define em função do nível de complexidade funcional do trabalhador, nem da sua antiguidade.

**Redação proposta:**

Quando vários trabalhadores sejam suspeitos do mesmo facto ou de factos entre si conexos e a apreciação conjunta dos factos não determine o incumprimento dos prazos estabelecidos no presente Estatuto, organiza-se um só processo

Artigo 71.º

**Notificação da decisão**

- 1 - A decisão é notificada ao trabalhador, observando-se, com as necessárias

**DIREÇÃO NACIONAL**  
Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### 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



## ASFICPJ

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.
- 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.

### Notas:

Deve ser feita menção à lesividade como requisito de recorribilidade do ato.

Deve ser mantido o regime de recursos em vigor, sem as inovações introduzidas que, consagrando um recurso para o DN da Polícia Judiciária, desfiguram o recurso hierárquico e vão contra o regime geral:

- **Art. 1.º do DL n.º 137/2009:**

1-A Polícia Judiciária, abreviadamente designada por PJ, é um corpo superior de polícia criminal organizado hierarquicamente na dependência do membro do Governo responsável pela área da justiça e fiscalizado nos termos da lei.

2 - A PJ é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.



**ASFICPJ**

Art. 194.º n.º 1 do CPA – O recurso é dirigido ao mais elevado superior hierárquico do autor do ato ou omissão.

- **Art. 225.º da LTFP:**

O recurso interpõe-se diretamente para o respetivo membro do Governo.

- **Art. 72.º do presente diploma:**

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

Deve ser mantida a regra do efeito suspensivo do recurso, conforme o regime atualmente em vigor, que se encontra estabelecido na LTFP. O efeito suspensivo do recurso é também consagrado no EMP (recurso para o plenário do CSMP). A ausência de efeito suspensivo do recurso da decisão final condenatória fará com que os trabalhadores se vejam na contingência de ver executada a sanção, sem que lhes seja dada a possibilidade de verem a questão reapreciada.

**Redação proposta:**

1-O trabalhador e o participante podem interpor recurso hierárquico dos despachos e das decisões lesivas, proferidos pelo instrutor ou pelos superiores hierárquicos daquele.

2- O recurso hierárquico é dirigido ao membro do Governo responsável pela área justiça.

(...)

5-O recurso hierárquico o recurso hierárquico suspende a eficácia do despacho ou da decisão recorrida, exceto quando o seu autor considere que a sua não execução imediata causa grave prejuízo ao interesse público.

6-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



## ASFICPJ

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.

#### **Notas:**

A redação do n.º 1 deve ser alterada em conformidade com o que dispõe o art. 51.º, n.º 3 do CPTA, permitindo que sejam impugnados a final.

#### **Redação proposta:**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 52.º e nos números seguintes, as decisões e despachos que não ponham termo ao procedimento podem ser impugnados no recurso que vier a ser interposto da decisão final.

(...)

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

4 - No processo de inquérito podem os trabalhadores visados constituir advogado.

**Notas:**

As regras de competência para instaurar processo de inquérito devem ser as mesmas que se aplicam à instauração de processo disciplinar. Deve ficar expressamente estabelecida a aplicação subsidiária das normas que regem o processo disciplinar.

**Redação proposta:**

1-São competentes para instaurar processo de inquérito contra os respetivos subordinados o diretor nacional, os diretores nacionais adjuntos e os diretores dos serviços centrais, das unidades centrais de investigação criminal, das unidades centrais, das diretorias, dos departamentos de investigação criminal e os responsáveis de unidades locais de investigação criminal.

2-O inquérito tem por fim apurar factos determinados e a identificar o autor da infração.

3-(...)

4— Ao processo de inquérito são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas relativas ao processo disciplinar.

Artigo 78.º

**Relatório e trâmites ulteriores 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

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

### **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.
- 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

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

### **Notas:**

Deve ser feita menção à DSDI, enquanto unidade competente para a instrução.

Redação proposta:

1-O diretor nacional da PJ remete o processo à DSDI para instrução.

(...)

### 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:
  - 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 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 verifiquem 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.

##### 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.



**ASFICPJ**

- 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.

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

**DIREÇÃO NACIONAL**  
Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

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.

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:

#### DIREÇÃO NACIONAL

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



## ASFICPJ

- 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.

#### 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.

#### **DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)



**ASFICPJ**

**Notas:**

O ED compreende uma parte substantiva e outra processual, sendo de toda a conveniência estabelecer-se qual o(s) regime(s) subsidiariamente aplicáveis em função das normas que estejam em causa. A referência a princípios constitucionais (evidentemente aplicáveis de forma não subsidiária) ou ao regime da aposentação e reforma parece-nos inadequada.

**Redação proposta:**

1-Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Estatuto, são subsidiariamente aplicáveis, com as devidas adaptações, a LTFP.

2 – Na determinação da responsabilidade disciplinar é subsidiariamente aplicável o disposto no Código Penal e, na tramitação do respetivo procedimento, as regras constantes do Código de Procedimento Administrativo e, subsequentemente, do Código de Processo Penal, com as necessárias adaptações.

**DIREÇÃO NACIONAL**

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária  
(Membro fundador do CESP)